

Vengo en indultar a don Manuel Rodríguez Fernández las penas privativas de libertad pendientes de cumplimiento, a condición de que no vuelva a cometer delito durante el tiempo de normal cumplimiento de la condena.

Dado en Madrid a 4 de noviembre de 1994.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Justicia e Interior,  
JUAN ALBERTO BELLOCH JULBE

**26758** REAL DECRETO 2194/1994, de 4 de noviembre, por el que se indulta a don Carlos Salvador Tejedor.

Visto el expediente de indulto de don Carlos Salvador Tejedor, con los informes del Ministerio Fiscal y del Tribunal sentenciador, condenado por la Sección Segunda de la Audiencia Provincial de Madrid, en sentencia de fecha 21 de julio de 1983, como autor de un delito de lesiones graves, a la pena de dos años de prisión menor, con las accesorias de suspensión de todo cargo público y derecho de sufragio durante el tiempo de la condena, por hechos cometidos en el año 1982; a propuesta del Ministro de Justicia e Interior y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 4 de noviembre de 1994,

Vengo en indultar a don Carlos Salvador Tejedor la pena privativa de libertad pendiente de cumplimiento, a condición de que satisfaga las responsabilidades civiles fijadas en sentencia en el plazo de un mes, desde la publicación del presente Real Decreto, y no vuelva a cometer delito durante el tiempo de normal cumplimiento de la condena.

Dado en Madrid a 4 de noviembre de 1994.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Justicia e Interior,  
JUAN ALBERTO BELLOCH JULBE

**26759** REAL DECRETO 2195/1994, de 4 de noviembre, por el que se indulta a don Francisco Javier Valiño Corral.

Visto el expediente de indulto de don Francisco Javier Valiño Corral, con los informes del Ministerio Fiscal y del Tribunal sentenciador, condenado por la Sección Segunda de la Audiencia Provincial de La Coruña, en sentencia de fecha 1 de marzo de 1994, revocatoria de recurso de apelación interpuesto contra otra del Juzgado de lo Penal número 2 de La Coruña de fecha 30 de julio de 1993, como autor de un delito de lesiones, a la pena de dos años, cuatro meses y un día de prisión menor, con las accesorias de suspensión de todo cargo público y derecho de sufragio durante el tiempo de la condena, por hechos cometidos el día 21 de octubre de 1990; a propuesta del Ministro de Justicia e Interior y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 4 de noviembre de 1994,

Vengo en conmutar a don Francisco Javier Valiño Corral la pena privativa de libertad impuesta por la de un año de prisión menor, a condición de que no vuelva a cometer delito durante el tiempo de normal cumplimiento de la condena.

Dado en Madrid a 4 de noviembre de 1994.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Justicia e Interior,  
JUAN ALBERTO BELLOCH JULBE

**26760** REAL DECRETO 2196/1994, de 4 de noviembre, por el que se indulta a don Eugenio Villaronga Pérez.

Visto el expediente de indulto de don Eugenio Villaronga Pérez, con los informes del Ministerio Fiscal y del Tribunal sentenciador, condenado por la Audiencia Provincial de Palencia, en sentencia de fecha 15 de enero de 1987, como autor de un delito de robo con intimidación y uso de armas, a la pena de cinco años de prisión menor, y otro delito de tenencia ilícita de armas, a la pena de un año de prisión menor, con las accesorias de suspensión de todo cargo público y derecho de sufragio durante el tiempo de las condenas, por hechos cometidos el día 3 de septiembre de 1982; a propuesta del Ministro de Justicia e Interior y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 4 de noviembre de 1994,

Vengo en conmutar a don Eugenio Villaronga Pérez la pena privativa de libertad impuesta, por el delito de robo con intimidación y uso de armas, por otra de dos años de prisión menor, dejando subsistentes los demás pronunciamientos contenidos en sentencia, a condición de que no vuelva a cometer delito durante el tiempo de normal cumplimiento de la condena.

Dado en Madrid a 4 de noviembre de 1994.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Justicia e Interior,  
JUAN ALBERTO BELLOCH JULBE

**26761** RESOLUCION-CIRCULAR de 8 de noviembre de 1994, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, por la que se modifica la ficha de parte de iniciación de acta de declaración de herederos abintestato, aprobada por Resolución-Circular de 31 de marzo de 1993.

Para facilitar la puesta en práctica de la Orden del Ministerio de Justicia de 21 de diciembre de 1992, la Resolución-Circular de 31 de marzo de 1993, aprobó la ficha de parte de iniciación de acta de declaración de herederos abintestato que los Notarios deberán remitir a los correspondientes Colegios Notariales.

La experiencia obtenida desde que entró en vigor dicha Resolución, hace aconsejable introducir en el modelo de ficha vigente determinados retoques encaminados, en lo esencial, a reflejar algunas omisiones y, en suma, perfeccionar el sistema en lo referente al acopio de datos obrantes en el Registro General de Actos de Última Voluntad.

En su virtud, esta Dirección General ha tenido a bien disponer:

1. Se modifica el modelo de ficha de parte de iniciación de acta de declaración de herederos abintestato aprobado por Resolución-Circular de 31 de marzo de 1993, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, en los términos que resultan del nuevo modelo adjunto que sustituirá al anterior.

2. El nuevo modelo aprobado por la presente Resolución deberá ser el único utilizado a partir del 1 de febrero de 1995, sin perjuicio de que hasta esa fecha los Colegios Notariales puedan utilizar los impresos que actualmetne tengan ya adquiridos o emitidos.

Madrid, 8 de noviembre de 1994.—El Director general, Julio Burdiel Hernández.

Imos. Sres. Decanos de los Colegios Notariales de España.

**ACTA NOTORIEDAD DECLARACION HEREDEROS  
AB INTESTATO**

**COLEGIO NOTARIAL**

**CODIGO:**

PRIMER APELLIDO

SEGUNDO APELLIDO

NOMBRE

DNI

SEXO

E.C.

NOMBRE PADRE

NOMBRE MADRE

APELLIDOS Y NOMBRE DEL CONYUGE

NACIMIENTO FECHA

LUGAR

PROVINCIA

FALLECIMIENTO FECHA

LUGAR

PROVINCIA

ULTIMO DOMICILIO

LUGAR

PROVINCIA

TRAMITACION FECHA INICIO

LUGAR

PROVINCIA

IDENTIFICACION

FEDATARIO AUTORIZANTE

IDENTIFICACION

FEDATARIO PARA CUYO PROTOCOLO SE AUTORIZA

OBSERVACIONES

FECHA:

EL NOTARIO

**TABLA DE CLAVES**

**SEXO**

Hombre. (1)

Mujer. (2)

**ESTADO CIVIL**

Soltero (1)

Casado primeras (2)

nupcias

Separado Judicial (3)

Divorciado (4)

Viuvo (5)

Casado segundas (6)

nupcias

**CLAVE DE PROVINCIAS**

001. ALAYA	019. GUADALAJARA	037. SALAMANCA
002. ALBACETE	020. GUIPUZCOA	038. S.C.TENERIFE
003. ALICANTE	021. HUELVA	039. SANTANDER
004. ALMERIA	022. HUESCA	040. SECOYA
005. AVILA	023. JAEN	041. SEVILLA
006. BADAJOZ	024. LEON	042. SORIA
007. BALEARES	025. LLEIDA	043. TARRAGONA
008. BARCELONA	026. RIOJA	044. TERUEL
009. BURGOS	027. LUGO	045. TOLEDO
010. CACERES	028. MADRID	046. VALENCIA
011. CADIZ	029. MALAGA	047. VALLADOLID
012. CASTELLON	030. MURCIA	048. VIZCAYA
013. CIUDAD REAL	031. NAVARRA	049. ZAMORA
014. CORDOBA	032. ORENSE	050. ZARAGOZA
015. CORUÑA	033. OVIEDO	051. CEUTA
016. CUENCA	034. PALENCIA	052. MELILLA
017. GIRONA	035. PALMAS, LAS	
018. GRANADA	036. PONTEVEDRA	

Fecha de entrada y sello del Colegio

**26762** RESOLUCION de 10 de noviembre de 1994, de la Secretaría de Estado de Asuntos Penitenciarios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Primera, del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, dictada con fecha 11 de julio de 1994, en el recurso número 01/1.734/1993, interpuesto por don Javier Fernández Izquierdo.

En el recurso contencioso-administrativo número 01/1.734/1993, seguido por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sección Primera, a instancia de don Javier Fernández Izquierdo contra la deducción de haberes practicada con motivo de su participación en la huelga acaecida durante los días 16 al 19 de marzo de 1990, ha recaído sentencia de la antecitada fecha, cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos, en parte, el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Javier Fernández Izquierdo contra resolución del ilustrísimo señor Director general de Administración Penitenciaria, de 22 de julio de 1993, desestimatoria de recurso de reposición contra la de 3 de noviembre de 1992, relativa a descuentos por participación en la huelga que tuvo lugar entre los días 14 y 19 de marzo de 1990, y declaramos la nulidad parcial del acto recurrido en cuanto al descuento realizado excede al que corresponde realizando el cálculo del valor hora por la fórmula de dividir el total de retribuciones anuales por el número de horas que el funcionario viniese obligado a prestar durante el mismo, añadiendo a este divisor las correspondientes al periodo anual de vacaciones, así como las correspondientes a las 14 fiestas laborales, debiendo devolverse al actor el exceso retenido, con abono de los intereses legales desde el momento del devengo de los haberes hasta el efectivo pago; sin hacer imposición de costas.»

En virtud de lo que antecede, esta Secretaría de Estado ha dispuesto el cumplimiento, en sus propios términos, de la referida sentencia.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 10 de noviembre de 1994.—P. D., el Director general de Administración Penitenciaria, Martín Alberto Barciela Rodríguez.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Personal.

**26763** RESOLUCION de 29 de junio de 1994, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, por la que se aprueba el modelo de «Contrato de préstamo de financiación» y sus anexos 1 y 2 de la entidad «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima, Entidad de Financiación».

Accediendo a lo solicitado por don Vicente Reig Payá, en nombre y representación de la entidad mercantil «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima, Entidad de Financiación», y domiciliada en Madrid, avenida Cardenal Herrera Oria, 57, con número de identificación fiscal A-28206019.

Teniendo en cuenta:

Primero.—Que la mencionada entidad, en escrito de 26 de abril último ha solicitado, al amparo de lo establecido en el artículo 10, apartado 5.º, de la Ordenanza para el Registro de Venta a Plazos, la autorización del modelo de contrato de financiación que adjunta, así como de sus anexos destinados al plan de amortización del préstamo y para el caso de ser varios los prestatarios, los fiadores o los objetos vendidos.

Segundo.—Que el modelo cuya aprobación se solicita introduce modificaciones respecto del hasta ahora utilizado por la mencionada entidad, aprobado por Resolución de esta Dirección General de 23 de febrero de 1993.

Tercero.—Que en informe de 15 de junio último emitido por el titular del Registro de Venta a Plazos, se estima que no existe obstáculo legal para proceder a su aprobación.

Esta Dirección General ha acordado:

1.º Aprobar para su utilización por la entidad mercantil «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima, Entidad de Financiación», el adjunto modelo de «Contrato de préstamo de financiación» y sus anexos números 1 y 2.

2.º Disponer que se haga constar en el impreso la fecha de esta Resolución.

3.º Por esa entidad se dará cuenta a este centro directivo del número de ejemplares de la tirada inicial con remisión del primer ejemplar, y se pondrá en conocimiento del mismo la necesidad de cualquier nueva tirada.

Madrid, 29 de junio de 1994.—El Director general, Julio Burdiel Hernández.



### CONDICIONES GENERALES

1. **Objeto**  
El presente contrato, de naturaleza mercantil, tiene por objeto la concesión de un préstamo de financiación para la adquisición del objeto identificado en el anverso de este contrato.
2. **Prestatarios**  
Para el caso de intervenir varios prestatarios se obligan con carácter solidario al cumplimiento de las obligaciones dimanantes del presente contrato.
3. **Fiadores**  
El/los fiadores afianzan solidariamente entre sí, y con igual carácter respecto al deudor/es principal/es, el cumplimiento de todas las obligaciones asumidas por él mismo en este contrato con renuncia expresa a los beneficios de división y excusión.  
A efectos de lo dispuesto en el art. 1.851 del Código Civil, la presente fianza se extiende a posibles prórrogas o modificaciones, expresas o tácitas de las obligaciones contenidas en el contrato. Para la práctica de notificaciones o requerimientos, el financiador entenderá como domicilio del fiador/es, el indicado en el presente contrato, quedando éste/os obligado/s a notificar a Renault Financiaciones, S.A., fehacientemente cualquier cambio del mismo.
4. **Intereses**  
El presente préstamo devengará intereses al tipo de interés pactado en las condiciones particulares, que se liquidarán y devengarán conforme se establece en el plan de amortización anexo.
5. **Mora en el pago**  
Los deudores que demoren el pago de sus deudas vencidas, deberán satisfacer desde el día siguiente al vencimiento, un interés moratorio del 2 % mensual que se devengará día a día y liquidará mensualmente. Los intereses cont. actuales no satisfechos a sus respectivos vencimientos se acumularán mensualmente al capital y como aumento del mismo, conforme a lo establecido en el art. 317 del Código del Comercio, devengarán nuevos intereses.  
Asimismo, el impago de cualquier cuota establecida en el Plan de Amortización, devengará una comisión de devolución equivalente al 5 % del importe de la cuota, con un mínimo de 3.000 pta. por cuota impagada.
6. **Vencimiento anticipado**  
No obstante el aplazamiento pactado en las **CONDICIONES PARTICULARES** de este contrato, podrá el financiador dar por vencido el préstamo extinguiéndose el aplazamiento y exigiendo, como consecuencia, el abono de la totalidad de la deuda pendiente que comprenderá la deuda no satisfecha a su/s respectivo/s vencimiento/s con sus intereses contractuales, la anticipadamente vencida, y todo ello, con los intereses de demora pactados, comisiones de devolución y los demás gastos exigibles con arreglo a la condición decimotercera de este contrato, en los siguientes supuestos:  
Por falta de pago a su vencimiento de dos cualesquiera de los plazos establecidos para el pago del préstamo, o del último de ellos.
7. **Título Ejecutivo**  
El contrato a que se refiere el presente documento, se formaliza, en su caso, con la intervención de Fedatario Público, a los efectos de constituir título ejecutivo por aplicación del artículo 1.429 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

A los efectos de lo dispuesto en el art. 1.435 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, se pacta expresamente que la cantidad exigible en caso de ejecución será la especificada en certificación expedida por Renault Financiaciones, S.A. Esta certificación será intervenida por Fedatario Público quien hará constar haberse practicado la liquidación de la forma pactada por las partes en este contrato, y que el saldo coincide con el que aparece en la cuenta abierta al deudor.

8. **Pago Anticipado**  
El prestatario podrá satisfacer anticipadamente el importe del préstamo pendiente de pago de acuerdo con el plan de amortización ANEXO I, mediante retrocesión de los intereses que sobre el nominal del préstamo se le hubiesen aplicado.
9. **Prohibición de enajenar**  
El prestatario no podrá enajenar o gravar el vehículo adquirido hasta el completo pago del préstamo sin autorización expresa del financiador.
10. **Reserva de dominio**  
El prestatario adquirente del objeto financiado, consiente expresamente, en conferir el dominio de dicho/s objeto/s al Financiador, a los meros efectos de garantía del préstamo y hasta el completo pago del mismo.
11. **Autorización de Pago**  
El prestatario autoriza a Renault Financiaciones, S.A. a entregar el importe del préstamo al vendedor, siendo el presente contrato la carta de autorización más eficaz.
12. **Seguros**  
En caso de siniestro total, pérdida o desaparición del vehículo, la indemnización a satisfacer por la Compañía de Seguros será hecha efectiva a Renault Financiaciones, S.A. hasta donde alcance a cubrir el importe pendiente de pago. Durante toda la vigencia del contrato, el vehículo deberá estar asegurado a todo riesgo, con responsabilidad civil ilimitada y figurando Renault Financiaciones, S.A. como beneficiario del seguro.
13. **Gastos**  
Serán de cargo del prestatario, todos los impuestos que se deriven del presente contrato y todos los gastos que se originen por falta de pago de cualquiera de los plazos establecidos en el mismo, los de notificaciones o requerimientos fehacientes que se efectúen, y los judiciales o extrajudiciales, tanto de abogados como de otros profesionales, que puedan causarse como consecuencia de las reclamaciones derivadas de incumplimiento por el prestatario de las obligaciones contraídas en el presente contrato.
14. **Exención de responsabilidad**  
El financiador no se hace responsable de los posibles defectos del vehículo financiado ni de la reparación efectuada así como de las piezas de reparación o accesorios. Del mismo modo, tampoco responde de los posibles incumplimientos de las obligaciones que haya contraído el vendedor o el reparador o el asegurador.

Leído y aprobado el contenido del presente contrato con sus condiciones generales y particulares, los otorgantes firman en prueba de conformidad,

HONORARIOS	
Derechos de arancel .....	_____
Suplidos .....	_____
I.V.A. ....	_____
<b>TOTAL</b> .....	_____

En ..... de ..... de 19 .....

El/los Prestatario/a

El/los Fidor/es

El Financiador

P.P.

Con mi INTERVENCION

NOTA.- En cumplimiento de lo establecido en la Orden 12-12-89 se hace constar que la suma de intereses, comisiones y gastos repercutibles, con exclusión de impuestos y suplidos a cargo del cliente, ha sido calculada conforme a la fórmula establecida en la Circular del Banco de España n.º 8/1990, de 7 de septiembre, B.O.E. de fecha 20/09/90, según T.A.E. consignada en anverso. Igualmente, a los efectos de lo dispuesto en la citada Orden, el financiador remitirá por correo al prestatario el ejemplar de este documento contractual una vez inscrito en los Registros correspondientes.

Ej.: 1 (Financiador)

- H. MONTO TOTAL
- C. CAPITAL PENDIENTE
- DE AMORTIZACION
- TASA NOMINAL
- ANUAL
- Núm. PERIODOS
- MOMENTOS

PLAN DE AMORTIZACION DEL PRESTAMO

ANEXO Nº1 AL CONTRATO DE PRESTAMO **A000000** SUSCRITO CON:

**Renault Financiaciones**  
 groupe Renault Credit International

D. .... Préstamo núm. ....  
NUMERO      VENCIMIENTO      IMPORTE      \*INTERESES  $It = \sum_{i=0}^{n-1} Cs \times i$       AMORT. CAPITAL      CAPITAL PENDIENTE

En ..... a ..... de ..... 19 .....

El/los Prestatario/s

El/los Fianzor/es

El Financiadore  
P.P.

Con mi INTERVENCION

Ej.: 1 (Financiador)

**ANEXO Nº2 AL CONTRATO DE PRESTAMO A00000 SUSCRITO CON:**



D. .... Préstamo núm. ....

**PRESTATARIO/S:**

Apellidos y Nombre o Razón Social ..... 

1º Apellido	2º Apellido	Nombre
-------------	-------------	--------

 N.I.F. ....

Calle o Plaza, número ..... Código Postal .....

Localidad ..... Provincia ..... y en su nombre,

D. .... N.I.F. .... con poder otorgado ante el Notario

de ..... D. .... con fecha .....

Apellidos y Nombre o Razón Social ..... 

1º Apellido	2º Apellido	Nombre
-------------	-------------	--------

 N.I.F. ....

Calle o Plaza, número ..... Código Postal .....

Localidad ..... Provincia ..... y en su nombre,

D. .... N.I.F. .... con poder otorgado ante el Notario

de ..... D. .... con fecha .....

**FIADORES**

Apellidos y Nombre o Razón Social ..... 

1º Apellido	2º Apellido	Nombre
-------------	-------------	--------

 N.I.F. ....

Calle o Plaza, número ..... Código Postal .....

Localidad ..... Provincia ..... y en su nombre,

D. .... N.I.F. .... con poder otorgado ante el Notario

de ..... D. .... con fecha .....

Apellidos y Nombre o Razón Social ..... 

1º Apellido	2º Apellido	Nombre
-------------	-------------	--------

 N.I.F. ....

Calle o Plaza, número ..... Código Postal .....

Localidad ..... Provincia ..... y en su nombre,

D. .... N.I.F. .... con poder otorgado ante el Notario

de ..... D. .... con fecha .....

Apellidos y Nombre o Razón Social ..... 

1º Apellido	2º Apellido	Nombre
-------------	-------------	--------

 N.I.F. ....

Calle o Plaza, número ..... Código Postal .....

Localidad ..... Provincia ..... y en su nombre,

D. .... N.I.F. .... con poder otorgado ante el Notario

de ..... D. .... con fecha .....

**OTRO/S OBJETO/S**

Vehículo	Marca	Modelo	Matrícula	Número de Chasis	Valor al Contado

En ..... a ..... de ..... 19.....  
El/los Prestatario/s ..... El/los Fidor/es ..... El Financiadore P.P.

Con mi INTERVENCION

**26764** RESOLUCION de 15 de noviembre de 1994, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, por la que se aprueba el modelo «M» de «Contrato de financiación a comprador de bienes muebles», así como anexo destinado a «Otros fiadores», de la entidad mercantil «Mercedes Benz Credit, Entidad de Financiación, Sociedad Anónima».

Accediendo a lo solicitado por don Francisco José Soto, en nombre y representación de «Mercedes Benz Credit, Entidad de Financiación, Sociedad Anónima», con domicilio en Madrid, calle Juan Bravo, 3-C, y código de identificación fiscal A 78/434370;

Teniendo en cuenta:

Primero.—Que la mencionada entidad ha venido utilizando hasta la fecha, para instrumentar sus operaciones de financiación a comprador de bienes muebles, el modelo «M», aprobado, en unión de los anexos destinados al cuadro de amortización y para el caso de ser varios los objetos o los compradores, por Resolución de este centro directivo de 13 de mayo de 1993.

Segundo.—Que, en escrito de 20 de julio último, dicha entidad ha solicitado, al objeto de informatizar lo máximo posible dicho contrato, la modi-

ficación del mismo, así como la inclusión del anexo correspondiente a «Otros fiadores», para el supuesto de ser varios y no existir espacio físico en el contrato.

Tercero.—Que en informe de 4 de octubre último, emitido por el Jefe del Registro Central de Venta a Plazos, se estima que las modificaciones introducidas en el cuerpo principal del modelo presentado no implican obstáculo legal alguno para proceder a su aprobación.

Esta Dirección General ha acordado:

1.º Aprobar para su utilización por la entidad mercantil «Mercedes Benz Credit, Entidad de Financiación, Sociedad Anónima» el adjunto modelo «M» de «Contrato de financiación a comprador de bienes muebles», así como anexo destinado a «Otros fiadores».

2.º Disponer que se haga constar en el impreso la fecha de esta Resolución.

3.º Por esa entidad se dará cuenta a este centro directivo del número de ejemplares de la tirada inicial con remisión del primer ejemplar, y se pondrá en conocimiento del mismo la necesidad de cualquier nueva tirada.

Madrid, 15 de noviembre de 1994.—El Director general, Julio Burdiel Hernández.



Mercedes-Benz Credit ENTIDAD DE FINANCIACION, S. A.

Registro de Reservas de Dominio Prohibición de disponer

Ejemplar 1 (Financiador)

CONTRATO DE FINANCIACION A COMPRADOR DE BIENES MUEBLES. Mod. M (Ley de 17 de julio de 1965).

OPERACION N.º

DATOS PERSONALES DEL COMPRADOR: (1) Sin abreviaturas

Form fields for Apellido 1.º, Apellido 2.º, and Nombre de pila

N.I.F./C.I.F. domicilio y en su representación D.

FINANCIADOR: Domicilio representada por D. ante el Notario de FIADOR/ES: (2) N.I.F. según poder de fecha N.º protocolo

VENDEDOR: OBJETO:(3)

Marca Modelo

Motor N.º, N.º FABRICACION O CHASIS, MATRICULA

PRECIO DE LA COMPRA-VENTA (Valor al contado) Ptas.

DESEMBOLSO INICIAL % Ptas.

PRESTAMO DE FINANCIACION: IMPORTE NOMINAL DEL PRESTAMO Ptas.

RECARGOS: Por aplazamiento meses al % mensual Ptas. T.A.E. %

COMISIONES Por Ptas. Por Ptas.

IMPORTE TOTAL DEL PRESTAMO: Ptas.

RECONOCIMIENTO DE DEUDA: Por tanto, el comprador reconoce deber al financiador la cantidad líquida de Ptas. que se pagarán en plazos de Ptas. cada uno, con vencimiento en que se detallan en hoja anexa firmada (orden de 12-12-89) y que se domicilian en

Por consiguiente, con fecha DIA MES AÑO deberá quedar terminado el pago.

Los firmantes conocen y aceptan las Condiciones Generales y Particulares del presente contrato.

En a de de 19. El/los Comprador/es El/los Fiador/es El Financiador El Fedatario

Importante: Se reserva la mecanografía original para el ejemplar 4. (1) En el caso de varios compradores, debe utilizarse hoja anexa firmada. (2) En el caso de varios fiadores reseñense en hoja anexa firmada. (3) En el caso de varios objetos, reseñense todos ellos en hoja anexa firmada.

Presentación

Inscripción

Reg. Merc. de M. T. 7525, grafi. 6495, Sección 3.ª L. de Sociedades, F. 75, M. 73651-2, N.º 8761, Banco de España - C.I.F.: A-78/434370

**MORA EN EL PAGO:**

A partir de cada vencimiento no satisfecho, el financiador podrá exigir al comprador el recargo del 2 % mensual del mismo, sin perjuicio de que la falta de pago de dos de los plazos o del último facultará al financiador para exigir el abono inmediato de la totalidad de los plazos pendientes, conforme al art. 11 de la Ley.

**PROHIBICION DE ENAJENAR:**

El comprador, no podrá disponer del objeto comprado hasta el completo pago del préstamo, bajo las sanciones que establece la Ley, salvo autorización escrita del financiador.

**RESERVA DE DOMINIO:**

Se entenderá conferido el dominio al Financiador como garantía en tanto en cuanto no se haya completado el pago del presente préstamo.

**SEGURO:**

El comprador se obliga a asegurar la cosa. Si la póliza no estuviera suscrita con anterioridad, deberá serlo cuando la compra sea consumada; será adecuado a la naturaleza y riesgos del bien objeto de la compra financiada y con duración hasta el vencimiento final de lo adeudado, siendo beneficiario el financiador.

**FIANZA:**

El/los fiador/es afianzan solidariamente entre si y con igual carácter solidario respecto al/los deudor/es principal/es el cumplimiento de todas las obligaciones asumidas por el/los mismo/s en este contrato, con renuncia expresa a los beneficios legales de orden, división y excusión.

**DESEMBOLSO INICIAL:**

El comprador se obliga a satisfacer al contado el precio de la compra con el importe del presente préstamo, completado con recursos propios y que figura como desembolso inicial, el cual iguala o supera el mínimo exigido por la Ley para este caso, así como a justificar documentalmente la consumación de la compra.

**AUTORIZACION DE PAGO:**

El comprador autoriza al Financiador a entregar el importe del préstamo al vendedor, sirviendo la firma del presente contrato como la más eficaz carta de autorización.

**GASTOS:**

El corretaje por intervención del Fedatario Público correrá a cargo del comprador.

**INCUMPLIMIENTO:**

Con independencia de cualquier otra acción judicial que pueda corresponderle, podrá el FINANCIADOR, frente al impago de dos cualesquiera de los plazos mencionados en la cláusula de reconocimiento de deuda del presente contrato, o del último vencimiento, exigir de inmediato del citado comprador el abono de la totalidad de la deuda, tanto vencida e impagada si la hubiese, como pendiente de vencimiento anticipándose así su exigibilidad.

**DOMICILIO:**

A efectos de notificaciones y requerimientos, el financiador entenderá como domicilio del/de los deudor/es y fiador/es el indicado en el presente contrato, quedando éste/éstos obligado/s a comunicar fehacientemente cualquier cambio que se produzca.

**OTRAS CLAUSULAS:**

A efectos de lo dispuesto en la Orden 12.12.89 el comprador tendrá a su disposición un ejemplar de este documento contractual, una vez inscrito en los Registros correspondientes.

Las comisiones y gastos, son aplicables según folleto autorizado por Banco de España, el cual se encuentra a disposición del cliente.

En cumplimiento de la Circular 4/91 de Banco de España, el comprador se obliga en este acto a remitir anualmente al financiador la actualización económica necesaria al objeto de mantener un seguimiento constante de la operación.

HONORARIOS	
Derechos arancel.....	.....
Suplidos.....	.....
.....	.....
I.V.A.....	.....
Total.....	.....

Diligencia: Con fecha  
consumado la compra de  
Matrícula

de de se ha  
Marca  
quedando dicha compra justificada a satisfacción del financiador.  
El Financiador



## MINISTERIO DE DEFENSA

**26765** *ORDEN 423/39072/94, de 4 de noviembre, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sección Segunda) (Valencia), fecha 7 de julio de 1994, recurso número 3.190/92, interpuesto por don Antonio Díaz González.*

De conformidad con lo establecido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, y en uso de las facultades que me confiere el artículo 3.º de la Orden del Ministerio de Defensa número 54/1982, de 16 de marzo, dispongo que se cumpla, en sus propios términos estimatorios, la expresada sentencia sobre reconocimiento de tiempo a efectos de trienios.

Madrid, 4 de noviembre de 1994.—P. D., el Director general de Personal, José de Llobet Collado.

Excmo. Sr. General Jefe del Mando de Personal. Dirección de Gestión de Personal. Cuartel General del Ejército.

**26766** *ORDEN 423/39073/94, de 7 de noviembre, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional dictada con fecha 30 de mayo de 1994, recurso número 1.983/91, interpuesto por don Manuel Suárez Menéndez.*

De conformidad con lo establecido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, y en uso de las facultades que me confiere el artículo 3.º de la Orden del Ministerio de Defensa número 54/1982, de 16 de marzo, dispongo que se cumpla, en sus propios términos estimatorios, la expresada sentencia sobre diferencias retributivas. Ley 35/1980.

Madrid, 7 de noviembre de 1994.—P. D., el Director general de Personal, José de Llobet Collado.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Costes de Personal y Pensiones Militares.

**26767** *ORDEN 423/39074/94, de 7 de noviembre, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional dictada con fecha 20 de mayo de 1994, recurso número 765/91, interpuesto por don Luis María Gil y Gil.*

De conformidad con lo establecido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, y en uso de las facultades que me confiere el artículo 3.º de la Orden del Ministerio de Defensa número 54/1982, de 16 de marzo, dispongo que se cumpla, en sus propios términos estimatorios, la expresada sentencia sobre diferencias retributivas. Ley 35/1980.

Madrid, 7 de noviembre de 1994.—P. D., el Director general de Personal, José de Llobet Collado.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Costes de Personal y Pensiones Militares.

**26768** *ORDEN 423/39075/94, de 7 de noviembre, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional dictada con fecha 22 de marzo de 1994, recurso número 1.961/91, interpuesto por don Servando Fernández Garrido y otros.*

De conformidad con lo establecido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, y en uso de las facultades que me confiere el artículo 3.º de la Orden del Ministerio de Defensa número 54/1982, de 16 de marzo, dispongo que se cumpla,

en sus propios términos estimatorios, la expresada sentencia sobre diferencias retributivas. Ley 35/1980.

Madrid, 7 de noviembre de 1994.—P. D., el Director general de Personal, José de Llobet Collado.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Costes de Personal y Pensiones Militares.

**26769** *ORDEN 423/39076/94, de 7 de noviembre, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional dictada con fecha 3 de mayo de 1994, recurso número 1.452/93, interpuesto por don Agapito Arranz Benito y otros.*

De conformidad con lo establecido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, y en uso de las facultades que me confiere el artículo 3.º de la Orden del Ministerio de Defensa número 54/1982, de 16 de marzo, dispongo que se cumpla, en sus propios términos estimatorios, la expresada sentencia sobre diferencias retributivas. Ley 35/1980.

Madrid, 7 de noviembre de 1994.—P. D., el Director general de Personal, José de Llobet Collado.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Costes de Personal y Pensiones Militares.

**26770** *ORDEN 423/39077/94, de 7 de noviembre, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia del Tribunal Supremo, dictada con fecha 19 de marzo de 1994, en el recurso extraordinario de revisión número 565/91, interpuesto por el Abogado del Estado.*

De conformidad con lo establecido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, y en uso de las facultades que me confiere el artículo 3.º de la Orden del Ministerio de Defensa número 54/1982, de 16 de marzo, dispongo que se cumpla, en sus propios términos estimatorios, la expresada sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo en el recurso extraordinario de revisión número 565/91, promovido por el Abogado del Estado, contra otra anterior dictada el 20 de enero de 1991, por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso seguido en la misma con el número 1.222/86, interpuesto por don Fernando Pérez Pérez sobre ascenso en la Escala Auxiliar.

Madrid, 7 de noviembre de 1994.—P. D., el Director general de Personal, José de Llobet Collado.

Excmo. Sr. General Jefe del Mando de Personal. Dirección de Gestión de Personal. Cuartel General del Ejército.

## MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA

**26771** *RESOLUCION de 26 de noviembre de 1994, del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se hace público el programa de premios para el Sorteo del Jueves que se ha de celebrar el día 8 de diciembre de 1994.*

### SORTEO DEL JUEVES

El próximo sorteo del Jueves de la Lotería Nacional, que se realizará por el sistema moderno, tendrá lugar el día 8 de diciembre de 1994, a las veintiuna diez horas, en el salón de sorteos, sito en la calle de Guzmán el Bueno, 137, de esta capital, y constará de seis series de 100.000 billetes cada una, al precio de 5.000 pesetas el billete, divididos en décimos de

500 pesetas, distribuyéndose 315.850.000 pesetas en 36.396 premios por cada serie.

Los billetes irán numerados del 00000 al 99999.

Este sorteo, de conformidad con la autorización del Ministro de Economía y Hacienda, se divide en dos partes:

Primera.—«Sorteo del Jueves». Se juega con el número, la fracción y la serie contenidos en el anverso del décimo.

Segunda.—«Concurso Zodiaco». Los décimos no premiados en esta primera parte del sorteo podrán ser enviados para su participación en un posterior concurso, con indicación, además de los datos personales del concursante, del día y mes de nacimiento, que darán origen a un signo con el que se participará en un juego del zodiaco.

#### PROGRAMA DE PREMIOS DEL SORTEO DEL JUEVES

Premios por serie	Pesetas
<i>Premio al décimo</i>	
1 premio especial de 94.000.000 de pesetas para una sola fracción de uno de los billetes agraciados con el premio primero .....	94.000.000
<i>Premios por serie</i>	
1 premio de 60.000.000 de pesetas (una extracción de 5 cifras) .....	60.000.000
9 premios de 170.000 pesetas cada uno, para los billetes cuyas cuatro últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del que obtenga el premio primero .....	1.530.000
99 premios de 50.000 pesetas cada uno para los 99 números restantes de la centena del premio primero .....	4.950.000
99 premios de 55.000 pesetas cada uno, para los billetes cuyas tres últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del que obtenga el premio primero .....	5.445.000
999 premios de 20.000 pesetas cada uno, para los billetes cuyas dos últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del que obtenga el premio primero .....	19.980.000
9.999 reintegros de 5.000 pesetas cada uno, para los billetes cuya última cifra sea igual a la del que obtenga el premio primero .....	49.995.000
2 aproximaciones de 1.000.000 de pesetas cada una, para los números anterior y posterior al del que obtenga el premio primero .....	2.000.000
198 premios de 25.000 pesetas cada uno para los billetes cuyas tres últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las de las aproximaciones (número anterior y posterior del primer premio) .....	4.950.000
4.000 premios de 10.000 pesetas (cuatro extracciones de 2 cifras) .....	40.000.000
900 premios de 20.000 pesetas (nueve extracciones de 3 cifras) .....	22.500.000
90 premios de 50.000 pesetas cada uno para los billetes cuyas cifras correspondientes a la decena, centena y unidad de millar sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del primer premio, excepto los billetes terminados como el primer premio .....	4.500.000
10.000 reintegros de 5.000 pesetas cada uno para los billetes cuya última cifra sea igual a la que se obtenga en la primera extracción especial de una cifra .....	50.000.000
10.000 reintegros de 5.000 pesetas cada uno para los billetes cuya última cifra sea igual a la que se obtenga en la segunda extracción especial de una cifra .....	50.000.000
<b>36.396</b>	<b>315.850.000</b>

Para la ejecución de este sorteo se utilizarán, como mínimo, cinco bombos que, de izquierda a derecha, representan las decenas de millar, unidades de millar, centenas, decenas y unidades. Cada uno de ellos contendrá diez bolas numeradas del 0 al 9.

Se utilizarán dos bombos para la determinación de los premios de 10.000 pesetas que se adjudicarán, respectivamente, a aquellos billetes cuyas dos últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las de los números extraídos. Tres bombos para los premios de 25.000 pesetas que se adjudicarán, respectivamente, a los billetes cuyas tres últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las de los números obtenidos.

Se utilizarán cinco bombos para determinar el número agraciado con el primer premio mediante extracción simultánea de una bola de cada uno de aquéllos, con lo que las cinco bolas extraídas compondrán el número premiado.

Del número formado por la extracción de cinco cifras correspondiente al premio primero se derivarán las aproximaciones, centena, terminaciones y reintegro previstos en el programa.

Con respecto a las aproximaciones señaladas para los números anterior y posterior del premio primero, se entenderá que si saliese premiado, en cualquiera de ellos, el número 00000, su anterior es el 99999 y el siguiente el 00001. Asimismo, si el agraciado fuese el 99999, su anterior es el 99998 y el 00000 será el siguiente.

Tendrán derecho a premio de 170.000 pesetas los billetes cuyas cuatro últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del número que obtenga el premio primero; premio de 55.000 pesetas los billetes cuyas tres últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del número que obtenga el premio primero; premio de 20.000 pesetas aquellos billetes cuyas dos últimas cifras coincidan en orden y numeración con las del que obtenga dicho primer premio.

Tendrán derecho al reintegro de su precio cada uno de los billetes cuya cifra final sea igual a la última cifra del número agraciado con el primer premio.

Les corresponde un premio de 50.000 pesetas a los billetes cuyas cifras correspondientes a la decena, centena y unidad de millar sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del primer premio, excepto los billetes terminados como el primer premio.

Asimismo tendrán derecho a premio de 25.000 pesetas los billetes cuyas tres últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las de las aproximaciones (número anterior y posterior del primer premio).

De los premios de centena, terminaciones y reintegro ha de entenderse que queda exceptuado el número del que respectivamente se deriven.

Asimismo tendrán derecho al reintegro de su precio todos los billetes cuya última cifra coincida con las que se obtengan en las dos extracciones especiales, que se realizarán del bombo de las unidades.

#### *Premio especial al décimo*

Para proceder a la adjudicación del premio especial a la fracción, se extraerá simultáneamente una bola de dos de los bombos del sorteo que determinarán, respectivamente, la fracción agraciada y la serie a que correspondé.

Ha de tenerse en cuenta que si la bola representativa de la fracción fuera el 0, se entenderá que corresponde a la 10.<sup>a</sup>

El sorteo se efectuará con las solemnidades previstas en la Instrucción del Ramo. En la propia forma se hará después un sorteo especial para adjudicar la subvención a uno de los establecimientos benéficos de la población donde se celebre el sorteo. Dicho sorteo especial quedará aplazado si en el momento de la celebración del que se anuncia se desconocen los establecimientos que puedan tener derecho a la mencionada subvención.

Estos actos serán públicos, y los concurrentes interesados en el sorteo tendrán derecho, con la venia del Presidente, a hacer observaciones sobre dudas que tengan respecto a las operaciones del mismo.

Efectuado el sorteo se expondrán al público la lista oficial de las extracciones realizadas y la lista acumulada ordenada por terminaciones.

#### *Pago de premios*

Los premios inferiores a 5.000.000 de pesetas por billete podrán cobrarse en cualquier Administración de Loterías.

Los iguales o superiores a dicha cifra se cobrarán, necesariamente, a través de las oficinas bancarias autorizadas, directamente por el interesado o a través de Bancos o Cajas de Ahorro, y en presencia del Administrador expendedor del billete premiado.

Los premios serán hechos efectivos en cuanto sea conocido el resultado del sorteo a que correspondan y sin más demora que la precisa para prac-

ticar la correspondiente liquidación y la que exija la provisión de fondos cuando no alcancen los que en la Administración pagadora existan disponibles.

Madrid, 26 de noviembre de 1994.—La Directora general.—P. S. (artículo 6.º del Real Decreto 904/1985, de 11 de junio), el Gerente de la Lotería Nacional, Manuel Trufero Rodríguez.

**26772** RESOLUCION de 30 de noviembre de 1994, del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, declarando nulos y sin valor billetes de la Lotería Nacional (Sorteo del Jueves), correspondientes al sorteo número 96, de 1 de diciembre de 1994.

No habiendo llegado a su destino los billetes a continuación relacionados, correspondientes al sorteo número 96, de 1 de diciembre de 1994, en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 de la vigente Instrucción General de Loterías, en su nueva redacción dada por el Real Decreto 1082/1985, de 11 de junio, se declaran nulos y sin valor dichos billetes.

Números	Series	Billetes
41998, 52000 y 76185	2.ª .....	3
	Total de billetes .....	3

Lo que se anuncia para público conocimiento y demás efectos pertinentes.

Madrid, 30 de noviembre de 1994.—El Director general, P. S., el Gerente de la Lotería Nacional, Manuel Trufero Rodríguez.

**26773** RESOLUCION de 28 de noviembre de 1994, del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se hace público la combinación ganadora, el número complementario y el número del reintegro del sorteo de «El Gordo de la Primitiva», celebrado el día 27 de noviembre de 1994, y se anuncia la fecha de celebración del próximo sorteo.

En el sorteo de la Lotería Primitiva, celebrado el día 27 de noviembre de 1994, se han obtenido los siguientes resultados:

Combinación ganadora: 24, 23, 43, 49, 29, 11.  
Número complementario: 13.  
Número del reintegro: 6.

El próximo sorteo de «El Gordo de la Primitiva», que tendrá carácter público, se celebrará el día 25 de diciembre de 1994, a las doce horas, en el salón de sorteos del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno, 137, de esta capital.

Madrid, 28 de noviembre de 1994.—El Director general.—P. S., el Gerente de la Lotería Nacional, Manuel Trufero Rodríguez.

**26774** RESOLUCION de 28 de noviembre de 1994, del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se hace público la combinación ganadora, el número complementario y el número del reintegro de los sorteos de la Lotería Primitiva (Bono-Loto), celebrados los días 21, 22, 23 y 25 de noviembre de 1994, y se anuncia la fecha de celebración de los próximos sorteos.

En los sorteos de la Lotería Primitiva (Bono-Loto), celebrados los días 21, 22, 23 y 25 de noviembre, se han obtenido los siguientes resultados:

Día 21 de noviembre de 1994:

Combinación ganadora: 11, 46, 21, 23, 48, 41.  
Número complementario: 36.  
Número del reintegro: 1.

Día 22 de noviembre de 1994:

Combinación ganadora: 45, 27, 19, 9, 32, 42.  
Número complementario: 14.  
Número del reintegro: 0.

Día 23 de noviembre de 1994:

Combinación ganadora: 1, 43, 25, 8, 6, 26.  
Número complementario: 7.  
Número del reintegro: 5.

Día 25 de noviembre de 1994:

Combinación ganadora: 40, 3, 32, 30, 2, 15.  
Número complementario: 24.  
Número del reintegro: 1.

Los próximos sorteos de la Lotería Primitiva, que tendrán carácter público, se celebrarán los días 5, 6, 7 y 9 de diciembre de 1994, a las veintidós quince horas, en el salón de sorteos del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno, número 137, de esta capital.

Madrid, 28 de noviembre de 1994.—El Director general.—P. S., el Gerente de la Lotería Nacional, Manuel Trufero Rodríguez.

## MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA

**26775** RESOLUCION de 17 de noviembre de 1994, de la Dirección General de Formación Profesional Reglada y Promoción Educativa, por la que se convocan ayudas para el desarrollo de la actividad de Escuelas Viajeras para 1995.

La Orden de 13 de marzo de 1986 («Boletín Oficial del Estado» de 4 de abril), estableció el procedimiento para la concesión de las ayudas destinadas a la realización de la actividad denominada «Escuelas Viajeras», consistente en el seguimiento de una ruta por un grupo de alumnos/as.

Por Orden de 8 de noviembre de 1991 («Boletín Oficial del Estado» del 15), se establecen las bases para la concesión de ayudas y subvenciones con cargo a créditos presupuestarios del Ministerio de Educación y Ciencia y sus organismos autónomos.

Por otra parte, el Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 30), aprobó el Reglamento del procedimiento para la concesión de subvenciones públicas.

De conformidad con dichas disposiciones y previo acuerdo con las Comunidades Autónomas con competencias plenas en materia de educación, he resuelto:

Primero.—1. Se convocan para 1995, hasta 7.605 ayudas destinadas a alumnos/as de 6.º, 7.º y 8.º de Educación General Básica, o niveles equivalentes en las enseñanzas establecidas por la Ley Orgánica General del Sistema Educativo, para el desarrollo de la actividad de Escuelas Viajeras, con cargo a la aplicación presupuestaria 18.12.482 del programa 423 C de los Presupuestos Generales del Estado para 1995.

2. El importe máximo de cada ayuda será de 12.312 pesetas para atender los gastos de alojamiento, manutención y desarrollo de la actividad. Los pagos se efectuarán a las Direcciones Provinciales del Ministerio de Educación y Ciencia o a las Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas con competencias en materia educativa, que actuarán como Entidades colaboradoras con las obligaciones inherentes que detalla el número 5 del artículo 81 de la Ley General Presupuestaria.

3. Asimismo, se facilitarán gratuitamente a los alumnos los títulos de transporte correspondientes.

4. La distribución territorial de las ayudas, efectuada conforme a lo previsto en el artículo 3.º, 2, de la Orden de 13 de marzo de 1986, reguladora de Escuelas Viajeras, se detalla en el anexo I de la presente Resolución.

5. Las Escuelas Viajeras se llevarán a cabo en las fechas comprendidas entre el 28 de marzo y el 29 de mayo y entre el 10 de octubre y el 27 de noviembre de 1995.

6. La incorporación de los grupos a la cabecera de ruta se realizará a lo largo del martes de cada semana. El regreso de los mismos se efectuará a lo largo del lunes siguiente (preferentemente por la mañana).

Segundo.—De acuerdo con lo establecido en el artículo 3, punto 3, de la citada Orden, el catálogo de rutas para 1995, en un total de 22 será el que se indica en el anexo II a la presente Resolución.

Tercero.—La distribución de las ayudas en función de los créditos disponibles, de los cupos asignados territorialmente, del número de rutas, de la capacidad de acogida y del calendario escolar, se detalla en el anexo III.

Cuarto.—El/la profesor/a acompañante tendrá que ser necesariamente el/la tutor/a o, en su caso, un/a profesor/a de los que habitualmente imparten clases al grupo de alumnos/as y responsable del proyecto de participación.

Quinto.—1. Los/as Directores/as de los centros situados en el ámbito de gestión directa del Ministerio de Educación y Ciencia, cuyos alumnos/as deseen participar en la actividad, enviarán las solicitudes de éstos, junto con la autorización paterna y la información relativa al centro, de acuerdo con el modelo que se incluye como anexo IV a la presente Resolución, a la respectiva Dirección Provincial de Educación y Ciencia (en el caso de Madrid, Subdirección Territorial), o a la Subdirección General de Cooperación Internacional, cuando se trate de centros o agrupaciones españolas en el extranjero.

2. Las solicitudes podrán presentarse directamente en el Registro de las Direcciones Provinciales de Educación y Ciencia (en el caso de Madrid, Subdirección Territorial), o de la Subdirección General de Cooperación Internacional, según proceda, o en la forma prevista en el artículo 38 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3. Las solicitudes de los/as Alumnos/as matriculados en centros dependientes de Comunidades Autónomas en ejercicio de plenas competencias en materia educativa, deberán atenerse a lo establecido por dichas Comunidades en la convocatoria.

Sexto.—Las solicitudes deberán integrarse obligatoriamente en grupos de 15 alumnos/as y un/a profesor/a, y deberán ir acompañadas necesariamente de la siguiente documentación:

a) Anteproyecto de actividades a realizar en relación con la programación del centro y con los objetivos generales que figuran en el anexo VI.

b) Aprobación del Consejo Escolar u órgano colegiado que lo sustituya (en el caso de centros privados no concertados cuando lo tengan establecido), o certificado de la Dirección del centro en el que se haga constar que dicha actividad esté contemplada en la programación del centro.

Séptimo.—El plazo de presentación de solicitudes finalizará el 12 de enero de 1995.

Octavo.—1. Las solicitudes de los/as alumnos/as matriculados en centros dependientes de la gestión directa del Ministerio de Educación y Ciencia serán seleccionadas por las Comisiones Provinciales de Promoción Estudiantil establecidas en la Orden de 15 de junio de 1994 («Boletín Oficial del Estado» del 24), por la que se convocan becas y ayudas al estudio de carácter general, para estudiantes universitarios y medios para el curso académico 1994/1995.

2. En las Comunidades Autónomas en ejercicio de plenas competencias en materia educativa, la selección de las solicitudes se realizará por el órgano u órganos establecidos por las mismas.

Noveno.—1. En la selección se tendrán en cuenta las características socio-económicas de la zona en que esté ubicado el centro docente, a fin de dar preferencia a los/as alumnos/as provenientes de zonas rurales, cinturones periféricos o suburbanos.

2. El número de solicitudes seleccionadas no superará la cifra de ayudas publicadas en esta convocatoria. Asimismo deberá tenerse en cuenta que no podrá seleccionarse un número de grupos de octavo de Educación General Básica superior al que vaya a participar en la etapa comprendida entre el 28 de marzo y el 29 de mayo de 1995.

Décimo.—Los/as profesores/as, cuyos/as alumnos/as hayan sido seleccionados, prepararán con éstos los itinerarios de la ruta que van a realizar. En función de los objetivos específicos que cada grupo pretenda conseguir y de acuerdo con los materiales y orientaciones que reciban desde la coordinación del alumnado elaborará un breve cuadernillo en ruta, que utilizará durante el desarrollo de la actividad.

Undécimo.—1. Antes del 2 de febrero de 1995 se enviará a la Dirección General de Formación Profesional Reglada y Promoción Educativa, Subdirección General de Becas y Ayudas al Estudio (calle Torrelaguna, número 58, 28071 Madrid), la siguiente documentación:

a) Relación de los centros seleccionados junto con su anexo V.

b) Relación priorizada de los centros que queden en reserva.

c) Relación de centros excluidos con indicación de la causa de exclusión.

2. La Dirección General de Formación Profesional Reglada y Promoción Educativa dictará la oportuna Resolución que será publicada en el «Boletín Oficial del Estado».

3. Contra la Resolución de adjudicación, los interesados podrán interponer, en el plazo de un mes, recurso ordinario ante el Secretario de Estado de Educación.

4. Las vacantes producidas por renuncia de los centros serán cubiertas por centros de la misma provincia o Comunidad Autónoma que aparecen en la relación de reserva, siguiendo el orden establecido en la misma.

Duodécimo.—La memoria de evaluación a que se refiere el artículo 11.2 de la Orden de 13 de marzo de 1986 (con una extensión no superior a 15 folios), se deberá presentar dentro de los tres meses siguientes a la participación en la actividad.

Decimotercero.—Las Administraciones Educativas podrán reconocer al profesorado participante las actividades de innovación con alumnos que se realicen al amparo de esta convocatoria.

Madrid, 17 de noviembre de 1994.—El Director general, Francisco de Asís Blas Arriño.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Becas y Ayudas al Estudio.

## ANEXO I

### Distribución territorial de ayudas de Escuelas Viajeras

Comunidades Autónomas	Número de grupos	Número de ayudas
Andalucía .....	75	1.125
Canarias .....	21	315
Cataluña .....	38	570
Galicia .....	36	540
Comunidad Valenciana .....	32	480
País Vasco .....	25	375
Navarra .....	11	165
<b>Total .....</b>	<b>238</b>	<b>3.570</b>

Provincias	Número de grupos	Número de ayudas
Huesca .....	7	105
Teruel .....	7	105
Zaragoza .....	12	180
Asturias .....	15	225
Baleares .....	11	165
Cantabria .....	11	165
Albacete .....	10	150
Ciudad Real .....	10	150
Cuenca .....	7	105
Guadalajara .....	7	105
Toledo .....	10	150
Avila .....	7	105
Burgos .....	9	135
León .....	10	150
Palencia .....	7	105
Salamanca .....	8	120
Segovia .....	7	105
Soria .....	7	105
Valladolid .....	10	150
Zamora .....	7	105
Badajoz .....	11	165
Cáceres .....	11	165
Madrid .....	34	510
Murcia .....	15	225
La Rioja .....	11	165
Ceuta .....	3	45
Melilla .....	3	45
<b>Total .....</b>	<b>267</b>	<b>4.005</b>
Otros (alumnos de centros o unidades en el extranjero) .....	2	30
<b>Total .....</b>	<b>507</b>	<b>7.605</b>

## ANEXO II

## CATALOGO DE RUTAS

## I. Rutas establecidas en provincias

*Ruta de Asturias*

## Resumen de contenidos:

Las cuencas mineras: Museo de la Mina-Sama. Mina a cielo abierto-Mieres. Industria asturiana: Central térmica, Ensidesa-Avilés-Gijón. El arte asturiano: Prerrománico asturiano. Santa María del Naranco y San Miguel de Lillo. Cuevas prehistóricas. Pintura y Museo de Bellas Artes. Oviedo, capital del Principado: Junta General del Principado y casco antiguo. La Costa: Cabo Vidio, Cudillero, Ribadesella, Llanes. La Montaña: Lagos de Covadonga, Covadonga y Cangas de Onís.

Alojamiento: C.E.I. José Antonio Girón. Cabueñes (33271 Gijón), teléfono 985/36-49-11.

*Ruta de Baleares*

## Resumen de contenidos:

Palma: Monumental y artística. Las instituciones. «Llevant»: Manacor, Artá, Capdepera. «Es Pla»: Inca, Selva, Sineu. «Tramuntana»: Valldemossa, Deiá, Soller, Lluc. «Es Raiguer»: Muro, Sa Polba, Alcudia.

Alojamiento: Hotel «Kontiki Park», calle San Bartolomé, número 4, Arenal (LlucMajor-Mallorca), teléfono 971/26-36-59.

*Ruta de Burgos*

## Resumen de contenidos:

Valle del Arlanza: Lerma, La Yecla, Covarrubias, San Pedro de Arlanza y Santo Domingo de Silos. Las Loras: Covanera, Orbaneja del Castillo, explotación petrolífera de Sargentos de la Lora y Villadiego. La Bureba: Poza de la Sal, Oña, Frías y Briviesca. Urbano I (Burgos): Castillo, Industria, Parque de Bomberos, Monasterio de las Huelgas y Diputación Provincial. Urbano II (Burgos): Senda Ecológica, Cartuja de Miraflores, Casa del Corcón y Catedral.

Alojamiento: Escuela Hogar de Fuentes Blancas, teléfono 947/21-72-12.

*Ruta de Cáceres*

## Resumen de contenidos:

Las Vegas de Alagón: Coria. Moraleja. La Sierra de Gata. Parque Nacional de Monfragüe. Extremadura en América: Trujillo, Cáceres, ciudad monumental. Alcántara. La Vega: Yuste y Plasencia. Mérida.

Alojamiento: Centro de Enseñanzas Integradas. Cáceres. Carretera de Trujillo, sin número. Teléfono 927/24-92-00.

*Ruta de Cantabria*

## Resumen de contenidos:

Santander capital. Cantabria ganadera. Las costas de Cantabria. Los bosques. Laredo. Historia medieval de Santillana del Mar. La prehistoria en Cantabria: Cueva del Castillo en Puente Viego. Los Valles: Valle del Saja, Los Picos de Europa.

Alojamiento: Centro de Programas Educativos de Viérnoles. Teléfono 942/88-01-11.

*Ruta de León*

## Resumen de contenidos:

El Bierzo: Ponferrada, Las Médulas, Villafranca del Bierzo. León: Historia y origen de un reino. San Miguel de Escalada, La Robla-Cuevas de Valporquero. Jiménez de Jamuz, Astorga-Camino de Santiago. Riaño, la Cordillera Cantábrica.

Alojamiento: C.R.I.E.L.E. Residencial San Cayetano. Carretera Carvajal, kilómetro 3, teléfono 987/23-98-66 y 987/23-94-86.

*Ruta de Madrid*

## Resumen de contenidos:

Madrid en su historia: Austrias y Borbones. Museo del Prado. Instituciones políticas: Congreso de los Diputados. La gran ciudad: Los transportes, el «Metro»; la arquitectura moderna; la industrial; el ocio. El planetario. La Sierra.

Alojamiento: Centro de Intercambios Escolares, carretera de Colmenar Viejo, kilómetro 12,800, teléfono 91/372-12-84 y 91/734-27-00, extensión 223.

*Ruta de Murcia*

## Resumen de contenidos:

El agua y la huerta: Trasvase Tajo-Segura, sistemas tradicionales de riego, Museo de la Huerta. Agricultura intensiva e industrias derivadas: Semillero, industria de manipulación e industria de transformación. El Mar Menor: El Carmolí y Manga del Mar Menor, Museo del Mar. Cartagena: Problemática medioambiental, puerto, Asamblea Regional, Museo de la Mina. Murcia: Museo Salzillo, Catedral y Casino.

Alojamiento: Escuela Hogar Mar Menor, calle Conde de la Liseda, 30720 Santiago de la Ribera, San Javier, teléfono 968/57-24-79.

*Ruta de La Rioja*

## Resumen de contenidos:

La Edad Media: Briones. El Camino de Santiago: Santo Domingo de la Calzada. Calahorra. Industria conservera. El Valle del Ebro. La Cuna del Castellano: San Millán. Nájera. Alfarería de Navarrete. Logroño: Historia e Instituciones. La Sierra de Cameros. La viticultura en La Rioja.

Alojamiento: Seminario Hermanos Maristas. Carretera de Soria, kilómetro 3, Lardero, teléfono 941/44-96-76.

*Ruta de Salamanca*

## Resumen de contenidos:

Salamanca artística y monumental. La Universidad. Béjar, en la ruta de la plata: Candelario, el campo charro y Ciudad Rodrigo. El Tormes y la comarca de los Arribes.

Alojamiento: Escuela Hogar de Santa Marta de Tormes, teléfono 923/20-02-21.

*Ruta de Soria*

## Resumen de contenidos:

Aproximación a la reconquista castellana a través del Castillo de Gormaz. Típicas villas castellanas: Berlanga de Duero, El Burgo de Osma, Calatañazor y Medinaceli. Espacios naturales: La Laguna Negra y El Cañón del Río Lobos. El monasterio cisterciense de Santa María de Huerta. Los yacimientos prehistóricos de Numancia y Tiermes. La cerámica soriana de Tajueco. Los parajes que inspiraron a Antonio Machado, Gerardo Diego y Gustavo Adolfo Bécquer.

Alojamiento: Escuela Hogar de Berlanga de Duero, teléfono 975/34-31-02.

*Ruta de Toledo*

## Resumen de contenidos:

Toledo capital. Instituciones. Su entorno: Castillo de Guadamur. Los Montes de Toledo. La Mancha: Consuegra, Madridejos y El Toboso. Ruta Cervantina: Orgaz, Illescas, Seseña y Tembleque. Toledo artístico y monumental.

Alojamiento: Escuela Hogar Mirasierra. Los Yébenes. Calle Concepción, sin número. Teléfono 925/32-94-64.

*Ruta de Zaragoza*

## Resumen de contenidos:

El cinturón industrial de Aragón. Comunidad Autónoma y su organización. Zaragoza monumental y artística. La ciudad como centro de servicios y su entorno. El medio rural aragonés y sus diferentes formas de vida: El Valle y El Pirineo, secano y regadío. Ciudad de Huesca y su entorno: Origen del antiguo Reino de Aragón. Aínsa y Boltaña. Espacios naturales y medioambiente: Parque Nacional de Ordesa y Monte Perdido. Parque Natural de la Dehesa del Moncayo. Monasterio cisterciense de Veruela. Tarazona.

Alojamiento: Residencia Actividades de Alumnos «Venta del Olivar», plaza del Tomillar, sin número. 50011 Zaragoza, teléfono 976/34-11-33.

## II. Rutas establecidas en Comunidades Autónomas con competencias plenas asumidas en materia de educación

### *Junta de Andalucía, ruta de Andalucía Occidental*

#### Resumen de contenidos:

Córdoba: Mezquita, Alcázar, Judería, Museo Julio Romero, Palacio de Viana, Zoológico. Folklore. Sevilla: Parlamento Andaluz, Catedral, Giralda, Reales Alcázares, barrio de Santa Cruz, Exposición Iberoamericana 1929. Cartuja 93: Parque de los Descubrimientos. Carmona: Necrópolis Romana. Provincia de Córdoba: Montilla y la Industria Vinícola. La Rambla y su Alfarería. Lucena: Industria local y las sierras subbéticas de Córdoba.

Alojamiento: Residencia Escolar «Alvarez de Sotomayor» de Lucena (Córdoba), carretera nacional 331, Córdoba-Málaga (Los Santos), teléfono 957/55-00-16.

### *Ruta de Andalucía Oriental*

#### Resumen de contenidos:

Cabo de Gata: Parque Natural y Salinas. Rodalquilar: Minas. Almería: Catedral, Alcazaba, Auditorium, Puerto, Museo Arqueológico y la Diputación Provincial. Níjar: Cerámica y Telares. Tabernas: Desierto, Mini-Holly-wood y Observatorio Astronómico de Calar Alto. El Ejido: Cultivos extra-tempranos e industria del plástico. Almería turística. Granada: Alhambra, Generalife, Palacio Carlos V, Catedral y Alcaicería.

Alojamiento: Centro de Enseñanzas Integradas de Almería, carretera de Níjar, kilómetro 7, teléfono 950/29-14-00.

### *Gobierno de Canarias, ruta de Tenerife*

#### Resumen de contenidos:

Noroeste de la isla: Museo Etnográfico. Casa de Carta. Almacén de Empaquetado. Puerto de Garachico. Icod de los Vinos: Drago milenario. Museo arqueológico. Punta de Anaga. La Orotava. Puerto de la Cruz. Jardín de aclimatación. Santa Cruz de Tenerife. La Laguna. Parque Nacional de las Cañadas del Teide. La Candelaria. El Sur.

Alojamiento: Residencia Escolar San Andrés. Barrio de San Andrés, calle Camino Cercado, sin número. 38120 Santa Cruz de Tenerife, teléfono 922/59-13-64.

### *Gobierno de Canarias, ruta de Gran Canaria*

#### Resumen de contenidos:

Noroeste de la isla: Desalinizadora de agua de Gáldar. Cenobio de Valerón. Almacén de plátanos. Destilería de ron. Arucas. Puerto pesquero de Agaete. Caldera volcánica de Bandama. Jardín canario. Museo de Néstor de la Torre. Puerto de la Luz. Sur de la isla: Parque Natural, Dunas de Maspalomas. Playa del Inglés. Casco Antiguo de la ciudad de las Palmas: Vegueta, Catedral y Museo Colón. Cumbres de la isla de Gran Canaria: El Roque Nublo.

Alojamiento: Albergue «San Fernando». Avenida de la Juventud, sin número, 35459 Santa María de Guía (Las Palmas), teléfono 928/55-06-85.

### *Gobierno de Cataluña, ruta de Cataluña*

#### Resumen de contenidos:

Tarragona romana. Barcelona: El Ensanche. Edificios modernistas. Monserrat y sus alrededores. Museo de la Ciencia. Mirador del Tibidabo. Marineland. Museo del Barça. Ramblas. Barrio Gótico. Palacio de la Generalidad. Centro de cultura contemporánea. Los transportes. Instalaciones olímpicas: Villa Olímpica. Barcelona abierta al mar.

Alojamiento: Residencia Virgen de Monserrat, avenida Nuestra Señora del Coll, número 4.151, Barcelona, teléfono 93/210-51-51.

### *Gobierno Vasco, ruta de Euskadi*

#### Resumen de contenidos:

La llanada alavesa: Importancia de la ganadería en el País Vasco. Bilbao y su zona de influencia: El puerto. La industria. Donostia-San Sebastián: Importancia de la belleza del paisaje en el desarrollo turístico. Gernika y ría de Mundaka: Acercamiento a los símbolos históricos de Euskalherria. Vestigios prehistóricos. El mar. Vitoria-Gasteiz: La ciudad y su trazado urbanístico; planificación y servicios. Euskadi institucional.

Alojamiento: Residencia Carlos Abaitua, calle Escultor Díez, sin número, teléfono 01007 Vitoria.

### *Junta de Galicia, ruta de Lugo*

#### Resumen de contenidos:

La Mariña Lucense: Vivero. Factoría de Alúmina. Puerto pesquero de Burela. Lugo y la tierra llana: Formiña, Castro de Viladonga, Lugo. Camino de Santiago y Santiago de Compostela: Museo do Povo Galego, la Catedral, plaza del Obradoiro, aeropuerto de Labacolla. Las rías Bajas: Villagarcía de Arosa, Cambados, cultivos marinos de Villa Juan, Combarro, Vigo, Paso de Castrelos. La Coruña y las rías Altas. Casa de las Ciencias, Torre de Hércules. Betanzos.

Alojamiento: Escuela Hogar, Sarria (Lugo), teléfono 982/53-10-55.

### *Ruta de Navarra*

#### Resumen de contenidos:

Navarra del nordeste y valles pirenaicos (Roncesvalles). Navarra oceánica: Estella. Pamplona capital. Ribera tudelana y Bardenas.

Alojamiento: Escuela Hogar Remontival Estella (Navarra), teléfono 948/55-16-16.

### *Comunidad Valenciana, ruta de Valencia*

#### Resumen de contenidos:

Sagunto: Castillo y teatro romano. Valencia: Centro histórico. El Saler y la Albufera. Játiva. Alcira. Alicante turístico: Denia, Calpe y Benidorm. Valencia metrópoli. El puerto. Alboraya.

Alojamiento: Residencia «Mar y Vent». Piles (Valencia). Teléfono 96/289-34-25.

## ANEXO III

RUTA COMUNIDAD PROVINCIA	ANDALUCÍA	ARAGON	CANARIAS	TENERIFE	CATALUÑA	GALICIA	COMUNIDAD VALENCIANA	PAIS VASCO	NAVARRA	ZARAGOZA	ASTURIAS	BALEARES	CANTABRIA	TOLEDO	BURGOS	LEÓN	SALAMANCA	SORIA	CÁCERES	MADRID	MURCIA	LA RIOJA	TOTAL
	ANDALUCÍA	-	-	1	1	4	2	6	3	4	5	6	1	4	5	5	4	5	6	6	5	-	2
CANARIAS	1	-	-	-	2	-	1	2	1	2	1	-	1	2	1	1	2	-	1	2	1	-	21
CATALUÑA	1	1	1	1	-	3	-	3	3	-	3	-	2	3	3	2	2	2	3	2	-	3	38
GALICIA	1	1	-	1	2	-	2	2	2	3	-	1	-	3	3	-	3	2	3	2	3	2	36
C. VALENCIANA	1	1	1	-	-	2	-	2	2	2	2	-	2	3	2	2	2	1	3	2	-	2	32
PAIS VASCO	1	1	-	1	2	1	2	-	-	2	-	1	-	3	-	2	2	2	2	1	2	-	25
NAVARRA	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	-	-	1	1	1	-	11
HUESCA	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	1	1	-	7
TERUEL	-	1	-	-	-	1	-	-	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	7
ZARAGOZA	1	1	-	1	-	2	1	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	1	1	-	12
ASTURIAS	1	1	-	-	1	-	1	-	1	2	-	1	-	1	-	-	1	2	1	1	1	-	15
BALEARES	1	-	-	-	-	1	-	1	1	1	-	-	-	1	-	1	1	-	1	1	1	-	11
CANTABRIA	1	1	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	-	1	-	1	1	1	1	11
ALBACETE	1	-	1	-	1	1	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	10
CIUDAD REAL	-	1	-	1	-	1	1	1	1	-	1	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	10
CUENCA	1	1	-	-	1	-	-	-	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	7
GUADALAJARA	1	1	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	7
TOLEDO	-	1	1	-	1	1	1	-	1	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	10
AVILA	1	1	-	-	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	7
BURGOS	1	1	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	1	-	9
LEÓN	1	-	1	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	1	1	1	1	10
PALENCIA	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-	1	1	1	-	7
SALAMANCA	1	-	-	1	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	8
SEGOVIA	-	1	-	1	-	1	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	7
SORIA	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	7
VALLADOLID	1	-	-	-	-	1	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	1	-	1	1	1	10
ZAMORA	-	1	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1	1	-	7
BADAJOS	-	1	-	1	1	1	1	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-	1	-	1	1	-	11
CÁCERES	1	1	-	-	1	-	-	1	1	1	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2	1	11
MADRID	2	1	1	-	2	3	1	2	3	3	2	1	2	-	-	2	1	2	1	-	3	2	34
MURCIA	-	-	-	-	1	1	-	1	2	-	1	1	1	1	-	1	1	2	1	1	-	-	15
LA RIOJA	1	-	-	1	1	1	1	-	-	-	1	-	-	1	-	1	1	-	-	1	1	-	11
CEUTA	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3
MELILLA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1	-	-	-	3
C. NAL. EXTRANJERO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2
<b>T O T A L</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>27</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>18</b>	<b>507</b>

**ANEXO IV**

**Modelo de instancia**

**1. Datos del solicitante**

Nombre .....  
 edad ....., domicilio .....  
 teléfono ....., código postal .....  
 estudios que cursa .....  
 centro en el que cursa sus estudios .....  
 teléfono del centro .....  
 ruta en la que desea participar .....

¿Ha participado en esta experiencia con anterioridad?:

Sí  No

Solicita una ayuda para participar en la actividad de Escuelas Viajeras.

En ..... a ..... de ..... de 199 .....

(Firma del alumno)

**2. Autorización paterna**

Don/doña .....  
 padre/madre/tutor de .....  
 otorga su autorización para que participe en la actividad de Escuelas Viajeras organizada por el Ministerio de Educación y Ciencia.

(Fecha y firma)

**3. Datos a consignar por el Director del centro**

1. Denominación del centro .....
2. Provincia y localidad .....
3. Número de teléfono ....., código postal .....
4. Distribución por sexos del grupo de 15 solicitantes:

Alumnos  Alumnas

5. Curso al que pertenecen

6. Nombre y apellidos del profesor acompañante .....
- Número de documento nacional de identidad y número de Registro personal, en su caso .....
- Area y curso en el que imparte sus enseñanzas .....
- (Indíquese si es tutor/a o profesor/a del grupo)

(Firma del Director del centro)

**ANEXO V**

Provincia .....  
 Localidad .....

Centro .....  
 domicilio ....., código postal .....  
 teléfono ....., unidades de que consta el centro .....  
 enclave del centro: Urbano/rural/suburbial .....  
 nombre del Director .....  
 profesor que acompaña a los alumnos .....  
 número de Registro de Personal ....., número de documento nacional de identidad ....., edad .....  
 área .....  
 ruta que van a recorrer ....., fecha .....  
 número de niños ....., número de niñas .....

Apellidos y nombre de los alumnos seleccionados	Curso	Edad	Teléfono particular
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			

Apellidos y nombre de los alumnos seleccionados	Curso	Edad	Teléfono particular
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			

**ANEXO VI**

**Aspectos previos**

La Escuela Viajera es, ante todo, escuela. Ofrece al profesorado la posibilidad de participar en el diseño y experimentación de nuevas situaciones de aprendizaje, partiendo de un modelo docente basado en su protagonismo como figura activa del propio currículum, concebido como una realidad flexible y generadora de sus propios contenidos.

El desarrollo de la personalidad en sus dimensiones individual y social, y en el de actitudes y hábitos de cooperación, apertura hacia formas nuevas de participación responsable o la formación del espíritu creativo y sentido crítico ante los estímulos del entorno ... y también el que hace referencia a una escuela no homogeneizadora que valore y procure desarrollar las peculiaridades del individuo y de su estilo personal y social, favoreciendo la convivencia regional.

Contribuir a que la acción formativa se inspire en el respeto a la pluralidad lingüística y cultural de España, a través del conocimiento y comprensión, precisamente, de los distintos pueblos que la constituyen y de la convivencia, a su vez, entre jóvenes alumnos/as de distintas procedencias.

Una nueva lectura de la realidad que ha de repercutir de forma positiva en los centros y que se traduce en una consideración del entorno no como algo separado y distinto del sujeto, sino como el espacio de relaciones de toda índole que éste establece, y en el que intervienen todos los procesos de comunicación, en interacción.

**Objetivos generales**

Lograr un adecuado nivel de conocimiento y comprensión integral de la Comunidad visitada, sus gentes y costumbres, sus tierras, su historia y sus recursos.

Fomentar la convivencia y cooperación entre el alumnado, aceptando las diferencias culturales y lingüísticas de los diferentes grupos, y potenciando el desarrollo de las capacidades individuales.

Crear hábitos y actitudes positivas en la defensa y conservación del Medio Ambiente y del Patrimonio, comenzando por el entorno cotidiano del alumnado.

Procurar el desarrollo y la utilización de una metodología activa y participativa de profesorado y alumnado, y el intercambio de experiencias singulares, en relación con la ruta.

Ampliar, desde el punto de vista didáctico, el ámbito de actuación de la escuela, merced a la investigación y diseño de nuevas situaciones de aprendizaje, extensivas al antes y después de la realización de la ruta.

**Aspectos de metodología y diseño**

El esquema metodológico que más claras referencias puede ofrecer al profesorado a cargo de los grupos es el que relaciona los principales agentes educativos, humanos y materiales, que concurren en la actividad y en una primera aproximación.

El profesorado, en primer lugar, como responsable del alumnado a su cargo, marcará los objetivos específicos que pretende alcanzar, adecuándolos a los objetivos generales de la ruta, establecidos por la Coordinación. En el orden técnico, velará porque sus alumnos/as asistan provistos de la documentación y equipamiento necesarios.

La Coordinación, como garante de los propósitos educativos y pedagógicos de la experiencia, establecerá los mecanismos y recursos necesarios para la consecución, por un lado, de dichos propósitos y, por otro, de las expectativas de cada uno de los grupos participantes. Realizará para ello la puesta en común pertinente al inicio de la experiencia y otras más específicas en el curso de su desarrollo.

El/la Ayudante de Coordinación llevará la coordinación a un nivel más concreto de actividades y visitas, de acuerdo con la propuesta de ruta y con las previsiones didácticas que se hayan establecido entre los grupos. En el orden técnico velará por la normal secuenciación de las

actividades y los aspectos que, en general, le sean asignados por la Coordinación.

El alumnado es el verdadero protagonista de la actividad. Es necesario conseguir su participación activa a través de los recursos (cuadernillo de ruta y otros), y mecanismos de animación más apropiados, tanto desde el punto de vista social y convivencial, como del desarrollo de sus capacidades individuales.

Los recursos, como elemento clave en el diseño, partiendo de los más próximos al ámbito de formación del alumnado (importancia de los recursos del propio centro de procedencia), y de los propios de la Comunidad visitada. La infraestructura (residencia, transporte, etc.) es un recurso más al servicio de la actividad.

El ámbito de desarrollo de la experiencia más allá de su realización práctica y que se extiende a los centros de destino de los grupos. Importancia de la evaluación y el seguimiento de los diferentes aspectos y contenidos que se han desarrollado. La Memoria, como reflexión general sobre las expectativas y los logros de la actividad.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**26776** RESOLUCION de 14 de noviembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del personal tripulante técnico de vuelo de la «Compañía Hispano Irlandesa de Aviación, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal tripulante técnico de vuelo de la «Compañía Hispano Irlandesa de Aviación, Sociedad Anónima» (número de código 9009150) que fue suscrito con fecha 14 de julio de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los miembros del Comité de empresa y SEPLA, en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de noviembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### TEXTO ARTICULADO DEL I CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL TRIPULANTE TECNICO DE VUELO DE LA «COMPAÑIA HISPANO IRLANDESA DE AVIACION, S. A.»

#### CAPITULO I

##### Ambito de aplicación

###### Artículo 1. *Ambito personal.*

Se regirá por el presente Convenio Colectivo el personal, que preste servicios de naturaleza jurídico-laboral en la compañía, como tripulantes técnicos de vuelo, en cualquier país donde preste sus servicios.

Quedan excluidos del ámbito personal de aplicación del Convenio:

- El personal que ocupe puestos con relación laboral especial de alta dirección.
- El personal encuadrado en otros grupos profesionales, aunque eventualmente preste servicios de vuelo, el cual se regirá por lo establecido en sus respectivos contratos laborales y, en su caso, Convenio Colectivo aplicable.
- El personal ajeno a la empresa que realice prácticas de vuelo.

Son partes otorgantes del presente Convenio, por parte empresarial la representación legal de «Compañía Hispano Irlandesa de Aviación, Sociedad Anónima» (en adelante «la Compañía»); y por parte de los tripulantes técnicos de vuelo (los pilotos), los representantes elegidos por los pilotos (en adelante «la Representación de los Pilotos»).

###### Artículo 2. *Ambito funcional.*

Será de aplicación el Convenio a las actividades de transporte aéreo desarrolladas por la empresa y al personal tripulante técnico de vuelo que preste sus servicios como piloto.

###### Artículo 3. *Ambito territorial.*

Estas normas serán de aplicación a todos los centros y lugares de trabajo que la Compañía tiene en todo el territorio del Estado español.

###### Artículo 4. *Ambito temporal.*

El presente Convenio tendrá vigencia desde el día 1 de julio de 1994, hasta el día 31 de diciembre de 1995.

Una vez vencida la vigencia del Convenio, se entenderá el mismo prorrogado de año en año, salvo denuncia expresa de alguna de las dos partes otorgantes en los términos a continuación citados.

En el supuesto de prorrogarse el Convenio, las retribuciones del mismo se revisarán de acuerdo con el índice de inflación previsto por el Gobierno de la Nación para el año de prórroga.

#### CAPITULO II

##### Condiciones generales

###### Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del Convenio deberá producirse, en su caso, mediante escrito dirigido por la parte denunciante a la otra parte otorgante del mismo y, simultáneamente, a la autoridad laboral competente, dentro del mes de noviembre de 1995.

Una vez denunciado el Convenio, la negociación del que le suceda deberá iniciarse durante el mes de enero siguiente.

###### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible quedando las partes automáticamente vinculadas al cumplimiento en su totalidad. En el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto alguna de sus cláusulas, cualesquiera de las dos partes podrá reconsiderar su contenido, quedando suspendida mientras tanto su aplicación.

###### Artículo 7. *Conflictos de aplicación.*

Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales se resolverán mediante la aplicación de las normas previstas en la ley.

###### Artículo 8. *Garantía personal.*

Se respetarán las condiciones laborales que, con carácter global, excedan de las establecidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam», hasta que las mismas sean absorbidas o compensadas por el mismo.

###### Artículo 9. *Comisión paritaria.*

Dentro de los quince días siguientes del registro de este Convenio ante la autoridad laboral, se constituirá una Comisión Mixta Paritaria, compuesta por seis miembros, tres designados por la Compañía y tres pilotos designados por este colectivo, de los que uno como mínimo será Comandante y otro Segundo piloto, y al menos uno debe haber participado en la deliberación del Convenio.

Las funciones de esta Comisión serán las legalmente establecidas y las previstas en el presente Convenio, en especial aplicar y hacer efectivo el Convenio con la mayor agilidad posible, teniendo acceso a la documentación pertinente. Será preceptivo acudir a la Comisión en caso de conflictos laborales individuales o colectivos, derivados de la interpretación del Convenio, debiendo emitir informe con carácter previo a cualquier resolución judicial. Asimismo, queda facultada esta Comisión para adaptar al Convenio Colectivo las normas aeronáuticas que sobre actividades y descansos se promulguen.

La Comisión se reunirá en el plazo máximo de un mes una vez convocada por cualquiera de las partes.

Las decisiones de la Comisión serán adoptadas por mayoría absoluta de sus miembros.

Una vez constituida la Comisión, ésta podrá determinar su reglamento de funcionamiento, que deberá registrar, en su caso, ante la autoridad laboral.

#### Artículo 10. *Normativa complementaria.*

La normativa vigente en materia de navegación aérea será de obligatoria observancia a la hora de interpretar el presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 11. *Salvaguarda de los intereses de la Compañía.*

El personal afectado por el Convenio velará por la salvaguardia de los intereses de la Compañía como propios, en todo momento y evitará toda actividad que pueda redundar en perjuicio del material, prestigio o resultados de la misma, siempre con respeto a las normas de seguridad en vuelo.

#### Artículo 12. *Dedicación exclusiva.*

Los tripulantes técnicos no podrán dedicarse a otras actividades por cuenta ajena y en ningún caso en actividades aéreas, sin expresa autorización escrita de la Compañía.

#### Artículo 13. *Realización de servicios a otras empresas.*

Los tripulantes técnicos de la Compañía podrán realizar servicios en aviones ajenos a la misma, con autorización de la autoridad aeronáutica competente y siempre que se presten por toda la tripulación técnica, siempre y cuando así lo determine la Compañía, previo acuerdo entre la Compañía y los representantes de los Pilotos.

No se podrán prestar estos servicios a terceros, cuando los mismos supongan una intervención en un proceso de conflicto laboral declarado.

#### Artículo 14. *Entrada en servicio de nuevas aeronaves.*

Si durante la vigencia del presente Convenio se pusieran al servicio de la Compañía nuevos tipos de aeronaves, cuya explotación implique un cambio de situación económica o de trabajo, ello será objeto de revisión por parte de la Comisión Paritaria, teniendo preferencia para acceder a los puestos de pilotaje de dichas aeronaves los pilotos en plantilla de la Compañía.

#### Artículo 15. *Comisión técnica.*

1. Cuando la Dirección de la Compañía acuerde sancionar a un tripulante técnico, deberá dar audiencia previa a una Comisión Técnica.

Esta Comisión estará integrada por dos miembros designados por la Compañía y dos miembros designados por la representación de los pilotos. La Comisión tendrá que emitir su informe en el plazo máximo de diez días hábiles, interrumpiéndose mientras tanto el plazo de prescripción para sancionar, teniendo acceso a la información pertinente que tenga la Compañía. Los acuerdos de dicha Comisión serán adoptados por la mayoría de sus miembros, por escrito, que será comunicado a la Compañía. Tal informe no será vinculante para la Compañía, si bien implicará la nulidad de cualquier sanción impuesta por la Compañía cuando no se hubiera seguido los trámites regulados en el presente artículo.

2. En cada inspección o prueba de verificación de competencia, el instructor o inspector entregará una copia de la misma para que la firme el piloto inspeccionado.

3. En el supuesto de que un piloto sea calificado por debajo del mínimo requerido durante una inspección o verificación de carácter técnico profesional, se le programará el entrenamiento necesario para su recuperación, y si de nuevo fuese calificado por debajo del mínimo, el Departamento de Instrucción elaborará un programa de reentrenamiento teórico y/o práctico seguido de una nueva inspección con un instructor distinto a aquél que lo calificó anteriormente, en presencia de un inspector delegado de la Compañía elegido por el piloto. El resultado de las pruebas no se hará público hasta agotar el procedimiento establecido en este apartado.

4. Cualquier piloto tendrá derecho a solicitar su expediente profesional para su examen en presencia del Jefe de Instrucción, entendiéndose que los expedientes profesionales son de carácter reservado.

## CAPITULO III

### Clasificación funcional

#### SECCIÓN 1.ª DEFINICIONES

##### Artículo 16. *Alcance de las definiciones.*

Con el fin de desarrollar las definiciones establecidas en la Ordenanza de Trabajo aplicable y salvar lagunas o problemas de interpretación que pudieran suscitarse en el ámbito laboral, se desarrollan en el presente capítulo las definiciones de los distintos tripulantes, de acuerdo con la función que desempeñan a bordo y categorías laborales que ostentan.

##### Artículo 17. *Tripulante técnico.*

Tripulante en posesión de título, licencia y calificaciones que permiten asignarle obligaciones esenciales para la operación de una aeronave, que estén exigidas en el certificado de aeronavegabilidad de la Dirección General de Aviación Civil o autoridad competente en cada momento.

##### Artículo 18. *Tripulación.*

Conjunto de tripulantes técnicos y auxiliares nombrados expresamente por la Compañía para la realización de servicios de vuelo.

Durante la realización del servicio actúan directamente a las órdenes del Comandante, al que auxilian, ayudan y asesoran en el cumplimiento de la misión que se les está encomendada.

##### Artículo 19. *Piloto.*

Tripulante técnico, en posesión de título, licencia y calificaciones que le acrediten como tal, y que según las calificaciones extendidas por la autoridad aeronáutica, deberá efectuar las funciones de pilotaje que la Compañía le asigne.

#### SECCIÓN 2.ª FUNCIONES

##### Artículo 20. *Comandante.*

Piloto en posesión de título, licencia y calificaciones correspondientes al tipo de aeronave que va a volar que, habiendo sido considerado apto por la Compañía para el desempeño de cualquier función de pilotaje y mando a bordo de sus aeronaves, realice tal función.

La función de Comandante será designada libre y expresamente por la Compañía.

##### Artículo 21. *Copiloto.*

Piloto en posición de título, licencia y calificaciones correspondientes al tipo de aeronave que va a volar, que presta servicios de pilotaje sin estar al mando de la aeronave, colabora en las funciones de pilotaje con el Comandante y le sustituye en el mando en casos de ausencia o incapacidad de éste.

#### SECCIÓN 3.ª CATEGORÍAS PROFESIONALES

##### Artículo 22. *Primer Piloto.*

Es el que se halla en posesión del título y licencia que le acredita como tal, a quien la Compañía ha calificado apto para el desempeño de cualquier función de pilotaje.

##### Artículo 23. *Segundo Piloto.*

Es el piloto que se halla en posesión del título y licencia que le acredita como tal, a quien la Compañía ha calificado apto para auxiliar al primer Piloto en las funciones de pilotaje y sustituirle en los casos de ausencia o incapacidad de éste.

## CAPITULO IV

### Clasificación económica

##### Artículo 24. *Niveles retributivos.*

Con objeto de adecuar la clasificación económico-profesional de los pilotos, por especialidades y niveles, se establecen las siguientes clasificaciones, a saber:

Pilotos	Niveles							
	1A	1	2	3	4	5	6	7
Primeros .....	1A	1	2	3	4	5	6	7
Segundos .....	1A	1	2	3	4	5	6	7

Se considera nivel, cada uno de los escalones retributivos que un tripulante técnico puede alcanzar de acuerdo con las normas de promoción, y que regula sus emolumentos con independencia de su puesto de trabajo.

La Comisión Paritaria, como cometido delegado de la Comisión Negociadora, estudiará, para su aplicación, la ampliación de niveles de las clasificaciones anteriores, trabajos que tiene que tener ultimados antes de 1 de abril de 1995.

#### CAPITULO V

##### Ingresos, promociones y ceses

###### Artículo 25. Clasificación técnica.

Los tripulantes técnicos son pilotos con especialidades de primeros y segundos.

###### Artículo 26. Escalafón técnico.

La Compañía confeccionará anualmente los escalafones técnicos de los tripulantes, ordenando a éstos por especialidades. El orden de cada tripulante en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva especialidad. En caso de igualdad se colocará en primer lugar al que tenga mayor antigüedad en la empresa, y si ésta fuera la misma, al de mayor edad.

Como mínimo, deberá figurar en el escalafón referido, a todos y cada uno de los pilotos, los siguientes datos:

- Número de orden.
- Nombre y apellidos.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso en la empresa.
- Categoría profesional.
- Fecha de nombramiento en su especialidad.

A efectos de publicación de los escalafones, se atenderá a lo siguiente:

Dentro de los dos primeros meses de cada año, la Compañía dará a conocer al personal el escalafón cerrado a 31 de diciembre del año anterior. Los pilotos tendrán un plazo de un mes a partir de la publicación del escalafón, para reclamar ante la Compañía sobre la situación que en el mismo se le haya asignado, la cual tendrá que resolver en idéntico plazo. En caso de serle denegada la reclamación podrá acudir en el plazo de un mes siguiente, computado desde el siguiente de la notificación de la contestación denegatoria, ante la Jurisdicción Social. Cuando la Compañía dejara transcurrir el plazo establecido para resolver, sin hacerlo, el plazo de un mes empezará a contarse desde el siguiente al vencimiento de aquél.

Ante cualquier reclamación relacionada con el escalafón técnico, será imprescindible el informe previo, a su resolución, de la Comisión Paritaria.

###### Artículo 27. Antigüedad técnica.

Para los Comandantes se considera antigüedad técnica la fecha que un primer Piloto, con contrato en vigor, esté en condiciones de realizar la función de Comandante de la aeronave de acuerdo con los criterios de la Compañía.

Para los segundos Pilotos, la antigüedad técnica será la computada desde la fecha de su primera calificación obtenida en la Compañía. En el supuesto de coincidencia de fechas, calificaciones y aptitudes, la prioridad quedará definida por la antigüedad administrativa y la edad.

###### Artículo 28. Antigüedad administrativa.

Vendrá dada por la fecha de ingreso en la Compañía, computándose a estos efectos los tiempos pasados en otros grupos laborales de plantilla y descontándose el tiempo que haya permanecido en excedencia.

###### Artículo 29. Ingreso.

La admisión del personal técnico de vuelo de la Compañía se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes y las establecidas en el presente Convenio.

###### Artículo 30. Condiciones y pruebas de admisión.

Las condiciones que deberán reunir los pilotos para ingresar en la plantilla de la Compañía serán fijadas por la dirección de la misma, que establecerá en cada momento las pruebas técnicas, psicológicas, médicas, teóricas, prácticas y de vuelo a superar, junto a las demás normas vigentes a cumplir.

En las pruebas de ingreso habrá un piloto elegido por el colectivo que participará en las pruebas de admisión, como observador.

El ingreso en la empresa como piloto se llevará a cabo por el último nivel de especialidad, y éste, por seguridad en vuelo, deberá dominar el español.

Cualquier ingreso de pilotos en la Compañía, fuera cual fuese la causa y procedimiento del mismo, se efectuará a continuación del último piloto del escalafón.

Excepcionalmente, a instancias de la Compañía, debidamente razonadas y conocidas las necesidades de la empresa, y previa acreditación por parte del piloto que fuere objeto de ingreso, de su aptitud técnica, de cuya circunstancia deberá informarse obligatoriamente al observador de los pilotos, el cual emitirá informe preceptivo de acuerdo con las normas del punto 5, del artículo 33 de este Convenio, sobre la adecuación o no de dicho ingreso, podrá ingresarse en una especialidad y/o nivel superior establecido en este artículo.

###### Artículo 31. Período de prueba.

Se podrá establecer un período de prueba que oscilará entre quince días y seis meses a libre elección de la Compañía, y que deberá constar por escrito.

Durante el período de prueba, la Compañía y el tripulante podrán rescindir la relación laboral sin necesidad de preaviso ni indemnización alguna.

Superado el período de prueba, pasarán a la plantilla reconociéndoseles en ese momento a todos los efectos la antigüedad administrativa desde la firma del contrato.

###### Artículo 32. Preferencia para el ingreso y provisión de vacantes.

1. En el supuesto de cubrir alguna vacante en los términos previstos en el artículo 31, el personal de la Compañía perteneciente a otra especialidad o categoría, tendrá preferencia para ocupar las plazas vacantes, siempre que no tuviesen en su expediente nota desfavorable, sometándose a las mismas pruebas y requisitos que se exijan al personal externo.

2. Hay que entender, naturalmente, que tanto el personal interno como el externo, deben superar los mínimos exigidos previamente por la Compañía, en cada uno de los exámenes o pruebas establecidos al efecto y que la preferencia será válida tan solo en igualdad de condiciones.

3. Asimismo, tendrán preferencia en las condiciones citadas anteriormente quienes hubiesen desempeñado funciones anteriormente en la Compañía, en igual puesto de trabajo de la vacante a cubrir, siempre que hubieran cumplido el contrato anterior y no tuviesen nota desfavorable alguna en su expediente.

4. En el supuesto de concurrir varios aspirantes a una misma plaza, y siempre salvando el principio de igualdad de capacitación demostrada, se decidirá la concesión de la plaza por el mismo orden desarrollado en este artículo.

5. La Compañía, consultada la representación de los pilotos, establecerá normas especiales para la contratación de pilotos con alta experiencia, los cuales deberán dominar el español por motivos de seguridad en vuelo. Así mismo, definirán los requisitos mínimos para poder estar encuadrados dentro de esta condición.

###### Artículo 33. Nuevas contrataciones.

Antes de efectuar una nueva contratación, la Compañía llevará a cabo un concursillo de traslados ofertando el nuevo puesto, para ello comunicará a los pilotos en plantilla la plaza a cubrir, teniendo prioridad para el cambio de base y/o destino los pilotos que ostenten más antigüedad en la base y/o destino que abandonen. Una vez efectuado dicho trámite en plazo de diez días se procederá a la nueva contratación en la base que se haya producido la vacante.

###### Artículo 34. Designación de cargos.

La relación de los cargos que a continuación se relacionan se efectuará entre los pilotos contratados como fijos en plantilla por la Compañía, con una antigüedad administrativa mínima de dos años:

- Director de operaciones.
- Jefe de instrucción.

Jefe de seguridad en vuelo.  
 Jefe de flota.  
 Jefe de inspección.  
 Instructor de flota.  
 Inspector de flota.  
 Jefe de oficina técnica.

Así como los cargos que en el futuro se creen directamente relacionados con la actividad de navegación aérea.

#### Artículo 35. *Progresión y promoción.*

1. La promoción de pilotos podrá ser:

A) Por cambio de función.

El pase de un piloto a ejercer la función de Comandante se producirá por designación de la Compañía de entre todos los copilotos que hayan superado las evaluaciones, cursos y pruebas correspondientes. La opción para efectuar las evaluaciones, cursos y pruebas que se determinen, previos a la suelta de Comandante, se realizarán por riguroso orden de antigüedad en el escalafón, entre los copilotos que reúnan los requisitos determinados por la Compañía.

La Compañía establecerá los requisitos para poder efectuar las evaluaciones, cursos y pruebas previas a la suelta de Comandante, así como en que consistirán estas evaluaciones, cursos y pruebas, atendiendo prioritariamente a su comportamiento en flota. Los requisitos no podrán ser modificados en los seis meses previos a la suelta de Comandante.

Los cursos de refresco de Simulador serán tenidos en cuenta a los efectos de capacitación.

En caso de no pasar satisfactoriamente los períodos normales de Simulador, la Compañía facilitará una nueva sesión de cuatro horas en un plazo razonable no superior a dos meses.

Si el tripulante no superase satisfactoriamente el examen teórico, el Simulador, o la suelta en línea, quedarán en suspenso su promoción durante un período de doce meses, transcurridos los cuales, si hubiese vacante, tendrá derecho a otro curso.

Si por necesidades de la Compañía, que comunicará por escrito a la representación de los pilotos, no se siguiera el orden de prioridad que le correspondiera por prioridad, al piloto propuesto, una vez completado el curso y habilitado definitivamente en la nueva plaza adjudicada, se le reconocerán los derechos de escalafón a su nuevo puesto desde la fecha en que le hubiere correspondido.

B) Por cambio de nivel y/o especialidad a efectos puramente económicos.

2. Se entenderá por progresión el pase de un piloto de un tipo de avión a otro de superior categoría, en el caso de que la Compañía tuviera dos o más tipos de aviones diferentes.

3. Las condiciones y pruebas para la promoción y progresión de pilotos serán establecidas por la Compañía y conocidas por la representación de los pilotos.

A todos los efectos, dichas condiciones se ajustarán a las normas del presente Convenio.

#### Artículo 36. *Renuncia a la promoción.*

Los tripulantes técnicos podrán renunciar voluntariamente y por escrito a promocionarse y/o a progresar. En este supuesto deberán continuar en su especialidad y/o flota, respectivamente, al menos dieciocho meses a contar desde la fecha de tal renuncia.

#### Artículo 37. *Promoción por cambio de nivel.*

La promoción por cambio de nivel se producirá automáticamente cuando por parte del tripulante técnico se cumplan las condiciones siguientes:

a) Permanencia de dos años en cada nivel hasta el cuarto inclusive, tres años en el nivel tercero y cinco en el nivel segundo.

b) Haber completado el 60 por 100 de la media anual de las horas voladas por la flota o flotas a las que pertenezca en la especialidad en que haya permanecido durante ese tiempo.

c) Haber superado satisfactoriamente los cursos y pruebas de aptitud a las que hubiese sido sometido por la Compañía en dichos períodos, tanto los establecidos para la calificación de tipo de avión o ruta como los de comprobación y calificación de aptitudes requeridas.

Todo tripulante que cumpla las condiciones requeridas en este artículo pasará al nivel retributivo siguiente.

#### Artículo 38. *Pérdida de capacidad.*

En el supuesto de que un piloto pierda su capacidad para el desempeño de su labor, bien por retirada de licencia, por causas médicas, o bien por pérdida objetiva de la capacidad para ejercer como tal, sobrevenida con posterioridad a su ingreso y en cualquier tiempo durante el contrato, salvo los supuestos de incapacidad laboral transitoria, invalidez, accidente o jubilación, la Compañía, atendidas las vacantes de la plantilla y con preferencia a cualquier contratación, deberá asignarle otro puesto de trabajo dentro de las funciones propias de su categoría laboral, conservando los mismos haberes básicos, salvo en el caso de su prima de responsabilidad.

Si no existiese posibilidad de emplear al trabajador en un puesto dentro de su categoría profesional, la Compañía podrá asignarle otro distinto, incluso en tierra, si bien, en este caso y aún conservando su categoría y antigüedad, el piloto pasará a percibir sus haberes en la cuantía que el nuevo puesto tenga asignada.

Cuando un Comandante pierda la capacidad para ejercer como tal sin perder la necesaria para ejercer funciones de pilotaje, permanecerá en la plantilla y especialidad en el nivel alcanzado como primer Piloto manteniendo los mismos haberes, salvo la prima de responsabilidad.

#### Artículo 39. *Cese voluntario.*

El tripulante técnico que desee dimitir y causar baja voluntaria en la Compañía, una vez superado y transcurrido el período de prueba que se le hubiera determinado en su contrato, se obliga a preavisar a la Compañía de tal decisión, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su baja efectiva en la empresa, al objeto de permitir la necesaria programación de su sustitución con el menor quebranto posible.

En el caso de que dicho tripulante técnico no observara el plazo de preaviso antes expuesto, la Compañía podrá exigirle el pago de un día de salario por cada día de preaviso no observado, pago compensable en todo caso con las sumas que en el momento del cese acredite el tripulante de la Compañía.

#### Artículo 40. *Regulación de empleo.*

Cuando la suspensión o resolución de contratos fuera aprobada por la autoridad laboral competente, y no afectara a la totalidad de la plantilla, se considerará preferentemente en orden inverso a la fecha de ingreso a la empresa, excepción hecha de los que voluntariamente se adscriban a la regulación de empleo.

No podrá contratarse nuevo personal hasta tanto por parte de la Compañía, no se hayan ofertado a los pilotos que hubieran causado baja como consecuencia de un expediente de regulación de plantilla y siempre y cuando dicha contratación afecte a los puestos de trabajo que ocupen los pilotos implicados en ese expediente. Esta preferencia estará vigente durante el período de dos años.

### CAPITULO VI

#### Programación de servicios

#### Artículo 41. *Programaciones.*

La representación de los pilotos, por mediación de la Jefatura de flota participará aportando sugerencias e iniciativas que puedan ser de interés para la mejor resolución de problemas operativos específicos de las flotas y que revistan interés por estar relacionados con la seguridad, regularidad y economía de la operación y con la óptima utilización de las tripulaciones.

La Compañía preparará sus programaciones de tal manera que estén en poder de los tripulantes técnicos al menos cinco días antes de la finalización de la anterior serie programada. Dicha programación se publicará como mínimo para un mes. Ambas condiciones se cumplirán siempre que no existan causas excepcionales que las imposibiliten.

Dentro del entramado de las necesidades operacionales, los servicios de vuelo, número de etapas, actividad aérea, horas de vuelo, tiempo a disposición a la Compañía, días libres, y todo cuanto pueda ser motivo de diferencia, deben ser distribuidos con tanta igualdad como sea posible entre los tripulantes. En la planificación de los servicios se procurará conceder a los tripulantes tanto más tiempo en la base como sea posible.

En la hoja de programación de servicios de los pilotos, y trimestralmente, deberán figurar, las horas totales de vuelo.

Las diferencias imposibles de subsanar en un mes determinado serán recogidas en los sucesivos de tal manera que al finalizar el año tales diferencias queden compensadas por bases.

Trimestralmente, la representación de los pilotos, junto con la Jefatura de flota y la Compañía, analizará las desviaciones habidas respecto a lo establecido en los párrafos anteriores y estudiará las posibles medidas correctoras, en su caso.

Los cambios de programación se notificarán a través del chequeo tan pronto se produzcan dichos cambios. Si el tripulante no tuviese la obligación de chequearse, se le notificará telefónicamente en su domicilio.

Cuando se produzca un cambio de servicio o serie de servicios (incluido horario), con una antelación de menos de 24 horas, el Departamento de Programación avisará al tripulante a su domicilio. Si no se localizase al tripulante en su domicilio, se le comunicará en el chequeo.

Cuando un tripulante pernocte fuera de la base el último día de la programación, se le informará sobre la fecha y forma de regreso a su base, antes de iniciar la línea.

En el supuesto de que un tripulante no tenga en su poder la programación en el plazo fijado anteriormente, y por causas ajenas a él, deberá ser informado al menos verbalmente de su programación.

## CAPITULO VII

### Status de los pilotos

#### Artículo 42. Clasificación de situaciones.

Los pilotos en plantilla podrán hallarse en alguna de las situaciones siguientes:

- a) En activo.
- b) En comisión de servicio.
- c) Con licencia retribuida.
- d) Con licencia no retribuida.
- e) Excedencia voluntaria.
- f) Excedencia forzosa.
- g) En suspensión de actividad.
- h) Cualquier otra contemplada legalmente.

#### Artículo 43. Piloto en activo.

Son los pilotos que, habiendo superado el período de prueba, desempeñan al servicio de la Compañía las funciones propias de la especialidad para la cual han sido contratados.

A estos efectos, se considerarán en esta situación los que ejercen su función de actividad aérea, los que transitoriamente, o aún simultáneamente, con su actividad de vuelo efectúan vuelo de instrucción, tanto en tierra como en vuelo, y los que se encuentran en comisión de servicio.

#### Artículo 44. Piloto en comisión de servicio.

Se entiende por comisión de servicio el desempeño por el piloto de funciones distintas a aquellas para las que inicialmente fue contratado.

A estos efectos se consideran como tales, el desempeño de puesto de mando o asesoramiento, la asistencia a reuniones o conferencias profesionales, la ayuda técnica a terceros, la realización de estudios especialmente encomendados, la asistencia a cursos en centros de la Compañía u otras empresas y cualquier otra actividad similar, siempre que para ello sea requerido por la Compañía.

También se encuentran en esta situación aquellos pilotos que por razón de su cargo representativo, conforme a lo contemplado en este sentido en este Convenio, sean formalmente requeridos por la Compañía para cumplir obligaciones inherentes a tal cargo.

#### Artículo 45. Piloto con licencia retribuida.

Los pilotos tendrán derecho a licencia retribuida cuando lo soliciten, siempre que medien las causas que lo justifiquen y por las razones y plazos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo haya que efectuar un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- e) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes.
- f) Un día por razón de boda de hijos, ampliable a tres si fuera en distinto lugar del que reside el piloto.

Los días citados se entenderán siempre naturales y coincidentes con la causa que los justifica.

En todos los casos la concesión de licencias retribuidas, los pilotos lo deberán comunicar por escrito con la máxima antelación a la Compañía, reservándose ésta el derecho a exigir los justificantes que acrediten las circunstancias alegadas para la obtención de tales licencias.

#### Artículo 46. Piloto con licencia no retribuida.

Anualmente los pilotos podrán solicitar un permiso sin sueldo por un plazo entre quince días ininterrumpidos por asuntos particulares.

El límite máximo de concesión de permisos no retribuidos en cuanto a número de trabajadores que pueden disfrutar de este permiso, simultáneamente, será de uno por cada especialidad dentro de cada flota.

Las vacaciones tendrán prioridad sobre las licencias no retribuidas. Siempre que las necesidades del servicio así lo permitan, se podrá incrementar el mencionado número de concesiones. Durante este período de licencia serán a cargo de la Compañía los gastos de seguros sociales y otros seguros contratados para el colectivo de pilotos.

Para adaptar la concesión de tales licencias a la programación de vuelos tal petición deberá obrar en poder de la Compañía con al menos cuarenta y cinco días antes de su disfrute.

#### Artículo 47. Piloto en excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador. Para la concesión de la excedencia voluntaria será necesario que el trabajador tenga en la empresa una antigüedad mínima de dos años.

No existirá para la empresa obligación de conceder la excedencia voluntaria solicitada cuando existiese en tal situación un número superior al 5 por 100 por cada especialidad dentro de cada flota. La petición de excedencia será resuelta por la empresa en el plazo máximo de dos meses a contar desde la presentación de la solicitud.

Durante el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y consecuentemente no percibirá remuneración alguna por ningún concepto, permaneciendo mientras tanto de baja a todos los efectos.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a seis meses ni superior a cinco años.

El piloto en excedencia voluntaria no podrá prestar servicios en otra empresa dedicada al transporte aéreo, salvo si lo autorizase expresamente aquella que lo concedió, produciendo el incumplimiento de ello el cese definitivo del excedente.

El excedente voluntario, que no solicitase el reintegro sesenta días antes de la terminación del plazo de la excedencia causará baja definitiva en la empresa.

Los pilotos en excedencia voluntaria deberán someterse a los reentrenamientos que determine la Compañía de acuerdo con la autoridad aeronáutica competente, teniendo derecho a las percepciones económicas que correspondan a la situación actualizada del momento en que se inició la excedencia. En caso de incumplimiento voluntario de esta obligación, perderá el derecho a la reincorporación.

Al reincorporarse su número de orden vendrá dado por el tiempo permanecido en activo en su especialidad. La reincorporación del piloto se efectuará en la flota en que estaba al pasar a la situación de excedencia, y si esta flota no existiera pasará a la análoga. La reincorporación se efectuará en la primera vacante que se produzca correspondiente a su especialidad.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, el piloto que haya disfrutado de una excedencia voluntaria no podrá solicitarla nuevamente hasta transcurridos tres años desde su reintegro, salvo pacto en contrario.

El piloto podrá obtener la reincorporación a la Compañía antes del período completo si la solicitara por escrito, con antelación mínima de sesenta días, siempre que existiera vacante en su especialidad.

#### Artículo 48. Piloto en situación de excedencia forzosa.

Dará lugar a la situación de esta excedencia especial del personal fijo de tripulantes técnicos, en los casos previstos por las leyes.

Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto de trabajo y se le computará a los efectos de antigüedad todo el tiempo de duración de éste y no tendrá derecho durante tal período al percibo de retribución alguna.

La incorporación de los excedentes especiales a su puesto de trabajo deberá tener lugar en el plazo de treinta días como máximo, desde que desaparecieron las causas que motivaron el pase a dicha situación, salvo

cuando esta fuera establecida por servicio militar o civil sustitutorio, en el que el plazo será de dos meses.

Los excedentes especiales que al cesar en tal situación no se reintegrasen a su puesto de trabajo en los plazos establecidos causarán baja definitiva en la empresa, sin derecho a indemnización alguna.

La Compañía podrá cubrir los ceses del personal en situación de excedencia especial con interinos, los que cesarán al extinguirse la causa que originó la sustitución.

Con la periodicidad que determine con carácter general la Compañía, los tripulantes en situación de excedencia especial, deberán someterse a los reentrenamientos de aquélla en caso de para lograr el mantenimiento íntegro de la aptitud de vuelo. En caso de incumplimiento de esta obligación el excedente perderá el derecho a su reincorporación a la empresa.

#### Artículo 49. *Piloto en situación de suspensión de actividad.*

Es la situación en la que puede encontrarse un piloto, cuando por haberse iniciado un expediente por la autoridad judicial o gubernativa, o por la Compañía, hubiera sido provisionalmente dejado en situación de inactividad para el vuelo y en espera de la resolución definitiva que recaiga.

Igualmente, se encontrarán en esta situación los pilotos que como consecuencia de cualquiera de los expedientes indicados en el párrafo anterior, están cumpliendo la sanción principal o accesoria de suspensión temporal de su actividad en vuelo.

En el supuesto de que los expedientes antes citados fueren sobreseídos, a los pilotos afectados por los mismos se les garantizarán las condiciones económicas derivadas de la media de la flota.

#### Artículo 50. *Piloto en situación de ILT.*

Se considerará en situación de incapacidad laboral transitoria (ILT) al piloto que transitoriamente no pueda seguir en situación de activo por haber sufrido una ILT, siempre que se hayan cumplido los trámites médico-administrativos que están señalados.

A efectos de promoción se considerará que permanecen en activo los pilotos en ILT siempre y cuando el tiempo o tiempos no afecten a las condiciones especificadas en el artículo 38, que excepcionalmente rebajará el límite establecido al 50 por 100 de la media de las horas de la flota, durante el tiempo que dure la ILT.

En caso de accidente en acto de servicio o enfermedad profesional el piloto no se verá afectado, en cuanto a promoción se refiere, por el cómputo que se exige en dicho artículo.

### CAPITULO VIII

#### Lugar de prestación del servicio

##### Artículo 51. *Base.*

Lugar donde un tripulante se encuentra en régimen de permanencia, bien sea por estar determinado en contrato, o bien en la situación de destacamento, residencia o destino.

##### Artículo 52. *Base principal.*

Es aquella que figura fijada en el contrato de trabajo del tripulante como residencia habitual y desde la que normalmente se le programen sus servicios de vuelo.

##### Artículo 53. *Cambio de base.*

En materia de movilidad geográfica, con independencia de que el piloto esté situado en una base determinada, es contratado para prestar servicio en cualquiera de los centros y lugares de trabajo de que dispone la empresa. Por ello será suficiente, para que se produzca el cambio de base, que se cumplan las normas contenidas en el capítulo siguiente de este Convenio, sobre destacamento, residencia y destino.

##### Artículo 54. *Día fuera de base.*

Se considera día fuera de base siempre que un piloto deba pernoctar fuera de su base habitual, y el día de regreso a su base, después de un período de permanencia fuera de la misma, si la hora de llegada es posterior a las 21.00 horas locales.

### CAPITULO IX

#### Destacamento, residencia y destino

##### Artículo 55. *Definiciones.*

**Desplazamiento.**—Es el tiempo durante el cual el piloto se encuentra fuera de su residencia o base habitual temporalmente o en régimen de permanencia por necesidades del servicio.

**Traslado.**—Es aquel desplazamiento que exige o requiere cambio de residencia.

**Necesidades del servicio.**—Son las razones técnicas, organizativas o productivas adecuadas por la Compañía y que deben ser justificadas por escrito a la representación de los pilotos.

**Destacamento.**—El lugar donde un piloto se encuentra fuera de su base habitual, por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo superior a nueve días e inferior a siete meses. La duración de un destacamento con carácter forzoso será como máximo de treinta días, en este caso por la empresa se satisfarán los gastos de alojamiento. Si la duración de un destacamento con carácter forzoso excede de treinta días se le abonará una compensación equivalente al 20 por 100 de sus retribuciones fijas, en caso de que la compañía no le facilitará vivienda. Esta compensación no registrará en los destacamentos voluntarios.

**Residencia.**—Lugar donde un piloto se encuentra desplazado fuera de su base habitual por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a siete meses ni superior a dos años, considerándose traslado a efectos económicos.

**Destino.**—Es el lugar donde un piloto se encuentra desplazado fuera de su base habitual, por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo superior a dos años e inferior a tres, considerándose traslado a efectos económicos.

##### Artículo 56. *Normas desplazamiento, residencia y destino.*

a) **Normas generales.**—Todo piloto podrá efectuar un destacamento, residencia o destino, sea de forma voluntaria o forzosa, de acuerdo con las necesidades del servicio que justifiquen la Compañía.

b) **Puntuación.**—Sólo se aplicará puntuación a los destacamentos, residencia o destinos asignados con carácter voluntario y con arreglo al siguiente baremo:

Destacamento: 1 punto por mes.

Residencia: 0,85 puntos por mes.

Destino: 0,85 puntos por mes.

El valor total de la puntuación vendrá dado por el producto del tiempo permanecido en la situación que corresponda por el coeficiente asignado a la misma.

Al piloto que vaya voluntariamente destacado se le sumarán a la puntuación obtenida en el párrafo anterior, dos puntos por cada vez que permanezca en esta situación.

Las puntuaciones adquiridas en cada situación se sumarán al total de puntos que tenga el piloto inmediatamente después de terminada la misma.

Los totales aparecerán reflejados en las relaciones de pilotos existentes que serán mantenidas al día por la Compañía y publicadas a final de año. Los pilotos que cambien de especialidad así como los de nuevo ingreso, adquirirán como puntuación inicial la del piloto de su especialidad que la tenga más alta.

También figurarán en la misma relación las fechas y destacamentos forzosos realizados por cada piloto.

Los nuevos pilotos en la especialidad entrarán en la lista de forzosos con la fecha y destacamento del piloto inmediatamente más antiguo por orden administrativo.

##### Artículo 57. *Publicación, peticiones y asignación.*

###### A) **Publicación y peticiones:**

La Compañía comunicará por escrito y hará llegar a todos los pilotos, con la mayor antelación posible y como mínimo quince días antes del preaviso que corresponda, los requisitos para su solicitud, a quién deben dirigirla, así como las condiciones laborales y económicas.

Los pilotos que lo soliciten voluntariamente, harán llegar su petición a la Compañía como mínimo cinco días antes del preaviso correspondiente a la situación ofrecida.

###### B) **Asignación y su publicación:**

La asignación de las situaciones de destacamento, residencia o destino podrán ser de carácter voluntario o forzoso.

Los destacamentos forzosos y voluntarios tendrán prioridad sobre las vacaciones solicitadas fuera de los plazos de petición y asignación que marcan los artículos referentes a dicho tema en el Convenio.

La Compañía publicará y comunicará a todos los pilotos afectados los turnos voluntarios y forzosos asignados para la correspondiente convocatoria de acuerdo con los siguientes plazos mínimos de preaviso:

Destacamento hasta quince días: Dos semanas.

Destacamento superior a quince días: Tres semanas.

Residencia: Cuatro semanas.

Destino: Seis semanas.

Voluntario.—Tendrán prioridad entre los que lo hayan solicitado, el de más baja puntuación y en caso de ser esta igual, el de mayor antigüedad administrativa.

Forzoso.—Cuando un destacamento, residencia o destino no se cubra total o parcialmente con pilotos que lo hayan solicitado de forma voluntaria, lo será con pilotos enviados forzosos.

Cuando un piloto haya sido enviado forzoso a un destacamento, residencia o destino, no podrá asignársele de nuevo otro turno forzoso de la misma naturaleza hasta tanto no hayan rotado los demás pilotos.

El turno será aplicado de menor a mayor antigüedad administrativa a partir del último turno forzoso que se hubiere efectuado.

Todo piloto enviado forzoso podrá cambiar su turno con otro piloto si ambos acceden, quedando obligado a ocupar su turno cuando le corresponda, pero en la relación de pilotos a publicar a final de año, figurará la fecha y destacamento que en realidad le correspondía por su turno.

Las situaciones de desplazamientos de la totalidad de la plantilla de pilotos a puntos fuera de la base habitual, serán considerados como forzosos a los efectos de puntuación.

#### Artículo 58. *Condiciones sociolaborales.*

Las condiciones sociolaborales vendrán recogidas en la publicación de la convocatoria correspondiente y se regirán en general por lo siguiente:

Turnos de desplazamiento y número de tripulaciones en cada uno de ellos.

Duración total del desplazamiento.

Se dispondrán de cuatro, seis y diez días libres antes de incorporarse a un destacamento, residencia y destino respectivamente, para organizar los preparativos del desplazamiento. Asimismo, dispondrá de la mitad del número de días al reincorporarse a su base habitual.

Se dispondrá de billete de ida y vuelta para la pareja e hijos o un acompañante a elección del piloto.

#### Artículo 59. *Condiciones económicas.*

Se tendrá derecho a percibir las cantidades siguientes en concepto de gastos:

Hasta treinta días la dieta que corresponda por día y a partir del treinta y uno:

En destacamento: Media dieta de las que correspondan por día.

En residencia: El 85 por 100 de la media dieta que corresponda por día.

En destino: El 60 por 100 de la media dieta que corresponda por día.

En concepto de gratificación y de acuerdo con las necesidades, nivel de vida del lugar de desplazamiento, situación geográfica y sociolaboral del mismo, se podrá acordar entre la Compañía y la representación de los pilotos una compensación económica.

En concepto de traslado para los que así se hayan considerado, se tendrá derecho a que la Compañía abone los gastos de traslado del piloto y su familia, previa justificación, atendiéndose a la norma usual de su categoría. Además de los gastos de traslado, podrá percibir por una sola vez la cantidad equivalente a dos mensualidades de los haberes que le corresponda por su categoría y mensualmente el equivalente al 20 por 100 de sus retribuciones fijas en caso de que la Compañía no le facilite vivienda.

## CAPITULO X

### Actividad, tiempo de trabajo, descanso y vacaciones

#### SECCIÓN 1.ª DEFINICIONES

#### Artículo 60. *Actividad.*

Se entiende por actividad todo el tiempo que un piloto permanece a disposición de la Compañía para realizar los trabajos programados que

ésta le pueda asignar, de acuerdo con las obligaciones profesionales contraídas.

Su límite mensual, a efectos retributivos, queda determinado en ciento sesenta (160) horas, y el exceso sobre tal tope dará lugar a que cada hora trabajada en exceso sobre el mismo, se retribuya en la cantidad que se especifica en las tablas retributivas.

#### Artículo 61. *Actividad aérea.*

Se entiende por actividad aérea el tiempo computado desde la presentación del tripulante en el aeropuerto y firma después de terminar un período de descanso para ejecutar un servicio de vuelo, hasta treinta minutos después de haber inmovilizado el avión en el aparcamiento, una vez completado el último servicio. Si el servicio es cancelado, la actividad aérea se considera terminada treinta minutos después de haber sido notificada al tripulante técnico la cancelación.

Cuando la Compañía considere que es necesaria, dadas las especiales características del vuelo a realizar, una mayor o menor anticipación en la presentación en las oficinas para la firma, la actividad aérea empezará a computarse desde dicho momento. La antelación mínima será de 45 minutos.

En aquellos casos justificados en que los trámites aduaneros y/o de inmigración no imputables a los pilotos originen una permanencia en el aeropuerto superior a treinta minutos a que se alude en el párrafo anterior, el período de descanso que se inicie comenzará de conformidad con el tiempo excedido.

#### Artículo 62. *Actividad continuada.*

Es aquella que se inicia con un determinado servicio y se prolonga a lo largo de uno o más servicios, sin que entre uno u otro servicio el piloto disfrute de un descanso igual al tiempo invertido en el último servicio realizado o de un mínimo de diez horas, lo que sea mayor.

Todas las horas transcurridas sin que medie el descanso mínimo intermedio antes referido, desde el inicio de la primera actividad programada hasta el final de la actividad continuada, serán computadas a efectos de determinar la actividad efectuada semanalmente.

#### Artículo 63. *Actividad aérea diurna.*

La comprendida entre las 08.00 y las 21.00 horas locales del lugar donde se inicie la actividad.

#### Artículo 64. *Actividad aérea nocturna.*

El período de actividad nocturna será entre las 21.00 horas y las 08.00 horas locales del lugar donde se inicie la actividad. Siempre que la actividad nocturna sea igual o superior a cuatro horas se abonarán doce horas al precio correspondiente.

#### Artículo 65. *Vuelo.*

El realizado por remuneración por cualquier tripulante.

Cabe distinguir entre los siguientes tipos de vuelo:

Vuelo corto.—El de duración inferior a una hora quince minutos.

Vuelo medio.—El que tiene una duración comprendida entre una hora quince minutos y tres horas.

Vuelo largo.—El de duración superior a 3 horas.

Vuelo mixto.—El compuesto por sectores con duraciones de distintas categorías. Se considerará a estos efectos como si todo él fuera de la categoría del más largo de los trayectos que lo componen.

#### Artículo 66. *Vuelo nocturno.*

A efectos de límites de actividad se considerarán vuelos nocturnos todos aquellos que comprendan cuatro o más horas nocturnas.

#### Artículo 67. *Transporte en situación.*

En aquellos casos en que la ejecución de un vuelo o serie de vuelos como miembro de la tripulación vaya precedido de transporte en situación, sin que medie un período de descanso, la actividad aérea se contará desde sesenta minutos antes de la hora programada de salida para el transporte en situación, hasta treinta minutos después de haberse inmovilizado la aeronave en el aparcamiento, una vez finalizado el vuelo o serie de vuelos como miembro de la tripulación.

En aquellos casos en que la ejecución de un vuelo o serie de vuelos como miembro de la tripulación vaya seguida de un transporte en situación,

sin que medie un período de descanso, la actividad aérea se terminará treinta minutos después de haber finalizado el vuelo en situación.

En este supuesto (actividad aérea seguida de un transporte en situación) la Compañía no podrá programar, salvo pacto específico con los representantes de los pilotos, períodos (de actividad aérea seguida de un transporte en situación) superiores a dieciocho horas.

En aquellos casos en que el transporte en situación vaya precedido o seguido de un período de descanso, se computará como actividad desde sesenta minutos antes de la hora programada de salida para el transporte en situación, hasta treinta minutos después de la llegada.

#### Artículo 68. *Tiempo de vuelo.*

Es el tiempo total transcurrido desde que la aeronave comienza a moverse por su propia fuerza y/o con ayuda de medios externos, con objeto de despegar, hasta que se detiene al finalizar el vuelo («tiempo entre calzados»).

Las limitaciones de tiempo de vuelo contenidas en el presente Convenio se refieren a este tiempo.

A efectos retributivos se considerarán los perfiles de vuelo o baremos pactados. Cuando no existan dichos perfiles se considerará este tiempo como tiempo de vuelo.

#### Artículo 69. *Etapas.*

Trayecto comprendido entre un despegue y el aterrizaje subsiguiente, siempre que éste no se efectúe en el mismo aeropuerto de partida.

En el caso de que el tiempo real de vuelo entre el despegue y el aterrizaje en el mismo aeropuerto fuera superior a treinta minutos, tendrá consideración de etapa a efectos de limitación del número de éstas.

#### Artículo 70. *Servicio de vuelo.*

Etapas o serie de etapas programadas a un piloto como miembro de la tripulación para su realización en un período de actividad aérea sin interrupción de descanso.

#### Artículo 71. *Serie de servicios de vuelo.*

Servicios de vuelo asignados a un piloto a realizar desde que abandona su base y hasta su regreso a ella.

#### Artículo 72. *Tripulación técnica mínima.*

Es la tripulación técnica mínima necesaria para que pueda ser operado un avión de acuerdo con su certificado de aeronavegabilidad.

#### Artículo 73. *Tripulación técnica operativa.*

Es la definida por el manual del avión y los requisitos legales en cada caso.

#### Artículo 74. *Vuelos de prueba, ferry técnicos y vuelos cancelados.*

A) Vuelos de prueba.—Se considerarán como tales los efectuados con el fin específico de comprobar el funcionamiento cualesquiera de las partes del avión. Estos se realizarán con la tripulación mínima requerida más las personas designadas por la dirección técnica y de operaciones con función especial a bordo.

La Compañía nombrará a un número fijo de pilotos para la realización de estos vuelos. La remuneración de estos vuelos a efectos económicos será contabilizada como el doble del tiempo realizado.

B) Vuelos ferry técnicos.—Son aquellos que se realizan con algún problema técnico y con la tripulación mínima requerida a bordo y de acuerdo con las directrices emanadas por la casa constructora y la autoridad civil aeronáutica.

C) Vuelos cancelados.—Son aquellos vuelos que, después de la presentación de la tripulación a la firma son cancelados. En estos casos los pilotos devengarán una hora de vuelo en su nivel correspondiente.

#### Artículo 75. *Tripulación reforzada.*

Es aquella que cuenta con tripulante o tripulantes adicionales a lo que constituye la tripulación misma, de modo que cada tripulante pueda ser relevado de toda función a bordo, abandonando su puesto para disponer de descanso parcial en vuelo, siendo reemplazado por otro tripulante adecuadamente cualificado (título, licencia y habilitaciones) para realizar las funciones correspondientes en cualquier fase del vuelo.

#### Artículo 76. *Imaginaria.*

Situación durante la cual un tripulante permanece a la inmediata disposición de la Compañía para serle asignado un servicio de vuelo, con una antelación de una hora. La imaginaria de veinticuatro horas comenzará a las siete horas y finalizará a las siete horas del día siguiente.

El tiempo de imaginaria no podrá ser superior a veinticuatro horas en un lapso de cuarenta y ocho horas.

Un período de imaginaria no podrá ser programado conjuntamente con un servicio de vuelo, ni sin haber completado el período de descanso de la actividad anterior.

Cuando a un piloto de imaginaria se le asigne un servicio o serie de ellos sin regreso a la base en el mismo día, se le notificará la duración de la ausencia prevista.

La imaginaria devengará tres horas del primer bloque correspondiente. Si durante la imaginaria se realizara un vuelo inferior a tres horas de vuelo se devengarán tres horas, y si la duración del vuelo es superior, las horas realmente efectuadas.

#### Artículo 77. *Día franco de servicio.*

Es aquél en que, sin tener previamente programado servicio u obligación alguna, un tripulante puede ser requerido para realizar un servicio. Este deberá serle asignado antes de las veintidós horas del día anterior para la iniciación de la actividad aérea asignada.

Si no le ha sido nombrado servicio o asignada obligación alguna dentro del plazo mencionado, el tripulante queda relevado de cualquier otra obligación.

#### Artículo 78. *Día libre.*

Día natural del que puede disponer libremente el tripulante sin que pueda ser requerido para servicio alguno.

No se programará día libre cuando el vuelo del día siguiente inicie su actividad antes de las seis horas locales.

#### Artículo 79. *Descanso.*

Tiempo asignado por la compañía a un tripulante con el fin específico de que pueda descansar antes y después de un período de actividad. El tiempo de descanso parcial en vuelo o en tierra, o el tiempo transcurrido en el aire viajando como pasajero hacia o desde un lugar de asignación, no se considerará como parte de un período de descanso. El tiempo mínimo de descanso después de un día libre será de seis horas.

#### Artículo 80. *Lugar de descanso.*

Es el que dispone de servicios hoteleros completos para el descanso de los pilotos o el propio domicilio. La Compañía presentará los establecimientos de hospedaje a la representación de los pilotos para su aprobación, dentro de los actuales estándares de alojamiento.

#### Artículo 81. *Período de descanso.*

Se entiende por período de descanso el asignado a un piloto con el fin específico de que pueda descansar entre dos períodos de actividad, siendo el descanso mínimo igual al tiempo de actividad invertido en el servicio anterior o diez horas, el que sea mayor.

A efectos de programación el tiempo de descanso se calculará siempre sobre el tiempo de actividad del período anterior.

#### Artículo 82. *Descanso reducido o no disfrutado.*

Para poder programar vuelos con descanso reducido será necesario tener un pacto con la representación de los pilotos en dicho sentido, entendiéndose que en ningún caso se podrán programar más de dos días con descanso reducido debiéndose programar a continuación un día franco.

#### Artículo 83. *Descanso parcial en tierra.*

Tiempo durante el cual un piloto puede descansar en aquellos lugares en los que disponga de instalaciones adecuadas para ello (cama, servicios sanitarios hoteleros completos) previstos por la Compañía.

El descanso parcial en tierra debe ser como mínimo de tres horas sin que llegue a alcanzar el tiempo de descanso mínimo.

El descanso parcial en tierra tendrá la consideración de actividad aérea y permitirá aumentar el límite de actividad en la mitad del descanso disfrutado, hasta un límite máximo de cuatro horas.

#### Artículo 84. *Días libres.*

1. Los pilotos disfrutarán de diez días libres programados cada mes, en su base, excepto los meses de julio y agosto, que serán ocho días,

y los meses de noviembre, enero, febrero y marzo once días (este último mes siempre que no caiga la Semana Santa, en cuyo caso serían diez, trasladándose el día libre pendiente a los meses de abril o mayo)

Para preservar la realidad del día libre, cuando éste sea programado de forma aislada, en solitario, tendrá una duración de treinta y dos horas como mínimo, computadas desde la finalización del último servicio que no será terminado después de las veintidós horas locales, hasta la presentación del servicio siguiente, que en ningún caso será antes de las seis horas locales del día siguiente.

En los casos de los días libres agrupados y para poder tener la consideración de día libre el primero del grupo, el servicio anterior no deberá haber finalizado más tarde de las veintidós horas locales y la presentación al primer servicio, después del grupo de días libres, no deberá ser antes de las seis horas locales. Si por cualquier causa se finalizase el servicio entre las veintidós y las veinticuatro horas locales o se iniciase entre las cuatro y las seis horas locales y nunca entrando en las veinticuatro horas del día libre natural, se retribuirá el tiempo exceso como horas de situación, siendo incompatibles ambas situaciones.

2. Todo día en que un piloto deba pasar un reconocimiento médico reglamentario, deberá estar precedido de un día sin servicio de vuelo. A los pilotos que no tengan base en el lugar donde se efectúe el reconocimiento médico, el día anterior se programará como única actividad aérea el vuelo de situación. El día de reconocimiento médico no se computará como día libre.

3. La programación de días libres se acomodará a las solicitudes de pilotos recibidas, siempre y cuando la programación de vuelos lo permita.

No se programarán servicios a un mismo tripulante el día de Noche Buena y Navidad y el día de Fin de Año y Año Nuevo, en un mismo período de Navidades, salvo adscripción voluntaria.

4. Durante la realización de cursos se tendrán en cuenta las siguientes normas:

a) En los cursos que tienen lugar fuera de la base del piloto, los días libres correspondientes al período del curso se recuperarán en base al regreso del mismo.

A solicitud del interesado, se podrá disfrutar hasta un tercio de dichos días libres antes del inicio del curso.

Los días libres mencionados serán incluidos en la programación mensual de pilotos.

b) En el supuesto de cursos efectuados en la propia base, se reservará el sábado y domingo como días libres, siempre que el curso sea superior a cinco días de duración.

5. Los días libres tendrán el carácter de inalterables en su programación de fechas y no podrán ser variados por la Compañía, excepto en el caso de consideraciones especiales notificadas al efecto con la mayor antelación posible al piloto, con conformidad voluntaria de éste.

6. Los días libres no disfrutados se compensarán en los siguientes meses, a elección del piloto, a razón de dos días libres por cada uno no disfrutado en el mes que lo desee. Este punto se exceptúa de aplicación en los meses de julio, agosto y septiembre.

7. Durante las fiestas navideñas se programará dentro de dos bloques de cuatro días libres, salvo renuncia voluntaria del piloto. En caso de no poderse cumplir por alteraciones de programación se estudiará su viabilidad entre la Compañía y la representación de los pilotos.

#### Artículo 85. Vacaciones.

El período de vacaciones tendrá una duración de treinta días naturales. De común acuerdo entre la Compañía y el piloto se podrá fraccionar tal período, en fracciones nunca inferiores a siete días naturales.

Cuando las vacaciones anuales sean disfrutadas en fracciones, éstas computarán a efectos del mínimo mensual garantizado por prima de razón viaje y actividad, de forma que por cada día natural de vacación corresponda una treintava parte del mínimo de horas de vuelo garantizada. El máximo de actividad mensual será reducido en la misma parte proporcional.

El procedimiento para el disfrute, rotación en los turnos de vacaciones y demás consideraciones, viene determinado en las normas en el presente capítulo.

El período de vacaciones una vez comenzado, podrá interrumpirse a instancias del interesado inmediatamente después de declarar una enfermedad o accidente cuyo tratamiento se acredite como absolutamente necesario en el domicilio o con ingreso en centro hospitalario. Para ello remitirá la certificación facultativa correspondiente.

La fracción del período vacacional interrumpido por la precitada razón se disfrutará por designación de la Compañía antes del 31 de diciembre del año de que se trate. Si no fuera posible por continuar en tal fecha

en situación de baja, lo hará inmediatamente después del alta, sujeto a las necesidades operativas. La fracción de este modo disfrutada tendrá el carácter de forzoso o voluntario que tenía el período y condición real en el que lo tenía que haber disfrutado.

#### Artículo 86. Lista de puntuación.

1. Con el fin de que el reparto de vacaciones y distribución de fechas pueda ser realizado con un criterio equitativo, se establece un sistema de puntuaciones que permita en los años sucesivos un orden de prioridad la fecha en que se desea disfrutar el período de vacaciones.

2. Lista de puntuaciones:

Mes	1.ª quincena	2.ª quincena
Enero .....	10	5
Febrero .....	5	5
Marzo .....	6	6
Abril .....	10	10
Mayo .....	10	10
Junio .....	12	12
Julio .....	15	15
Agosto .....	15	15
Septiembre .....	12	10
Octubre .....	6	6
Noviembre .....	5	5
Diciembre .....	5	15

Independientemente de las puntuaciones antes citadas el Jueves, Viernes, Sábado y Domingo de Semana Santa se computarán a razón de un punto por día y los de Noche Buena, Navidad, Noche Vieja, Año Nuevo y Reyes a razón de dos por día.

#### Artículo 87. Puntuación inicial.

Los tripulantes técnicos de nuevo ingreso en la plantilla del personal de vuelo adquirirán como puntuación inicial la del tripulante técnico de su grupo y especialidad que tenga más alta.

Los tripulantes técnicos que cambien de especialidad o flota arrastrarán en su nueva situación la que termine con anterioridad.

#### Artículo 88. Turnos de vacaciones.

Los turnos de vacaciones se asignarán por peticiones voluntarias o forzosas, teniendo siempre prioridad las primeras cuando encajen consecuentemente en las disponibilidades sobre las segundas.

La concesión de los turnos se hará con arreglo a los criterios siguientes:

a) Para los turnos solicitados libremente por el tripulante técnico, tendrá prioridad el de menos puntuación y en caso de existir igualdad, el peticionario de mayor antigüedad y en caso de igualdad el de mayor edad.

b) Para los turnos forzosos, se darán vacaciones teniendo en cuenta la puntuación de mayor a menor.

En caso de concurrir igualdad se situará en primer término el de menor antigüedad y en caso de igualdad el de menor edad.

Siendo el principal problema coordinar las peticiones de los tripulantes técnicos con los períodos de disponibilidad, la concesión de los turnos no adquieren compromiso de firmeza hasta treinta y cinco días antes de la fecha prevista de iniciación.

#### SECCIÓN 2.ª LIMITACIONES Y REGULACIONES

#### Artículo 89. Limitaciones.

Se estará a lo referido en la Circular 16/80 de la Dirección General de Aviación Civil.

#### Artículo 90. Límite de actividad aérea.

Se estará a lo referido en la Circular 16/80 de la Dirección General de Aviación Civil.

#### Artículo 91. Límite de etapas.

Se estará a lo referido en la Circular 16/80 de la Dirección General de Aviación Civil.

#### Artículo 92. Límite máximo de horas de vuelo.

Se estará a lo referido en la Circular 16/80 de la Dirección General de Aviación Civil.

**Artículo 93. Facultades del Comandante.**

Se estará a lo referido en la Circular 16/80 de la Dirección General de Aviación Civil.

**CAPITULO XI****Retribuciones****Artículo 94. Conceptos retributivos.**

Los pilotos estarán retribuidos por los conceptos siguientes:

**A) Retribuciones fijas:**

- a) Salario base.
- b) Prima por razón de viaje.
- c) Plus de transporte.
- d) Asistencia técnica.
- e) Gratificaciones extraordinarias.
- f) Prima responsabilidad, cuando corresponda.
- g) Antigüedad «ad personam».

**B) Retribuciones variables:**

- a) Exceso de prima por razón de viaje.
- b) Exceso de actividad.
- c) Descanso reducido.
- d) Prima por actividad nocturna.
- e) Primas de horarios de vuelos en situación.
- f) Imaginarias.

**C) Otras retribuciones:**

- a) Plus de jefaturas y cargos adicionales.
- b) Dietas y dietas de contacto nacionales e internacionales.
- c) Gratificación de residencia destacamento destino.
- d) Seguros.

**Artículo 95. Salario base.**

Los salarios base de cada piloto son los reflejados en las tablas salariales de los grupos de primeros y segundos pilotos que se recogen en el anexo I, incluyendo los aumentos y cambios de nivel correspondientes en cada caso.

**Artículo 96. Prima por razón de viaje.**

Los pilotos percibirán en concepto de prima por razón de viaje, las cantidades que se especifican en la tabla de retribuciones y que vienen referidas a la cantidad de cincuenta horas de vuelo mensuales.

**Artículo 97. Plus de transporte.**

Los pilotos percibirán en concepto de plus de transporte mensualmente las cantidades que se especifican en la tabla de retribuciones, a excepción de los periodos vacacionales que se minorará proporcionalmente dicho plus de transporte.

**Artículo 98. Asistencia técnica.**

En concepto de retribución por la realización de los «line checks» necesarios en todos los aeropuertos, se abonará la cantidad establecida en la tabla de retribuciones.

**Artículo 99. Gratificaciones extraordinarias.**

La Compañía abonará al piloto dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán el 30 de junio y el 20 de diciembre de cada año, por el importe del salario base y de la prima razón viaje equivalente a una mensualidad cada una de ellas. También incluirá, en su caso, complemento antigüedad y prima responsabilidad.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán de acuerdo con el siguiente criterio: la de junio va referida al primer semestre del año y la de diciembre al segundo.

En los casos de altas y/o bajas dentro de cada uno de los semestres, se abonará la parte proporcional correspondiente.

En los casos de cambio de conceptos retributivos dentro del semestre, corresponde el abono de la gratificación con los emolumentos que se disfrutan en el momento del pago.

**Artículo 100. Prima de responsabilidad.**

Los pilotos con función de Comandante en la Compañía percibirán la cantidad fijada en la tabla de retribuciones denominada con tal concepto.

**Artículo 101. Complemento por antigüedad.**

Con la firma del presente Convenio se suprime y deja sin efecto el devengo del complemento por antigüedad regulado en el artículo 61 de la Ordenanza Laboral para las compañías de vuelos «charter» (Orden de 26 de noviembre de 1974) y en cualquier otra norma, pacto o convenio que lo regule o pueda regularlo, por lo que no se devengará tal concepto a partir de la fecha de entrada en vigor del Convenio.

No obstante, se respetará como condición «ad personam» tal complemento a los pilotos que perciban alguna cantidad por este concepto, así como la cantidad que corresponda por el vencimiento que esté en trance de adquisición, que se calculará sobre el salario vigente con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

La cantidad reconocida no será objeto de absorción ni compensación por ulteriores mejoras de la retribución, así como tampoco será objeto de revisión alguna, a fin de que mantenga inalterable su valor.

**Artículo 102. Exceso prima razón viaje.**

Es la retribución variable que percibe el piloto cuando se produce un exceso sobre las horas que constituyen la prima horaria garantizada. Su cuantía se establece en la tabla de retribuciones.

**Artículo 103. Exceso de actividad.**

Se establece una prima para retribuir aquellos casos en que se superen las ciento sesenta horas de actividad al mes. La cuantía de esta prima se establece en la tabla de retribuciones.

**Artículo 104. Prima por descanso reducido.**

Como prima por descanso reducido se establecen las cantidades reflejadas en la tabla de retribuciones. A estos efectos se considerarán las horas de descanso reducido de acuerdo con lo establecido en la definición de este mismo Convenio.

**Artículo 105. Prima por actividad nocturna.**

En concepto de prima por actividad nocturna se abonará cada hora de actividad nocturna, tal como se determina en los artículos 64 y 66, y será una cantidad igual a la indicada en la tabla de retribuciones.

**Artículo 106. Prima horaria en vuelo de situación.**

En los vuelos de situación, tal y como quedan definidos en el artículo 66, los pilotos percibirán el 50 por 100 del precio de la hora de vuelo del bloque 1.

Las horas de vuelos realizadas en estos desplazamientos no afectan al cómputo de horas de vuelo a efectos de los límites establecidos en el artículo 59, y sin embargo, serán computables en su 50 por 100 a efectos de cobro.

A los efectos oportunos, computarán al 100 por 100, como actividad aérea. En estos desplazamientos se utilizarán billetes con plazas reservadas.

**Artículo 107. Imaginaria.**

El concepto de retribución por imaginaria se abonará tal como se determina en el artículo 75, y computará como actividad normal al 50 por 100.

**Artículo 108. Dietas y dieta de contacto nacional e internacional.**

1. Dieta es la cantidad que se devenga para atender los gastos que se originan en los desplazamientos que se efectúen por necesidades de la empresa fuera de su base. Pueden ser nacionales e internacionales, según los gastos a cubrir se originan en territorio nacional o extranjero.

Los gastos de hotel, desayuno y transporte serán por cuenta de la Compañía.

Se percibirá una dieta completa cuando el piloto se encuentre fuera de su base durante un día completo o bien desde antes de las trece y hasta después de las veintitrés horas locales.

Se percibirá media dieta cuando el piloto se encuentre fuera de su base desde antes de las veintiuna horas o hasta después de las trece horas locales. Su cuantía es la que se especifica en las tablas salariales.

2. Cuando se realicen vuelo o series de vuelos nacionales o internacionales se devengará una dieta de contacto nacional o internacional, respectivamente, dentro de cada día natural.

En caso de vuelo mixto prevalecerá la internacional, es decir la de mayor importe.

Las cantidades se establecen en la tabla de retribuciones.

**Artículo 109. Retribución en situación de comisión de servicio.**

Durante los cursos o situaciones de comisión de servicio de duración igual o superior a un mes continuado, a partir del trigésimo día se devengará la media de las horas de vuelo efectuadas en igual período de tiempo por los pilotos de su grupo y flota en situación de actividad, siempre que esa media resulte superior en número de horas a la prima mínima horaria garantizada.

Quedan excluidos de lo dispuesto en el apartado anterior los cursos efectuados por los pilotos de nuevo ingreso al causar alta en la Compañía.

**CAPITULO XII****Mejoras asistenciales y sociales****Artículo 110. Mejora de la prestación por incapacidad laboral transitoria.**

1. Con independencia de lo establecido en la legislación vigente sobre prestaciones y en caso de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, el piloto percibirá las prestaciones de la Seguridad Social desde el cuarto al quinto día de baja, ambos inclusivos, y a partir del décimo sexto la diferencia de tal prestación hasta el 100 por 100 del salario de las llamadas retribuciones fijas.

2. En caso de accidente de trabajo el piloto percibirá la prestación de la Seguridad Social de un lado y la diferencia hasta el 100 por 100 de las retribuciones fijas, a cargo de la Compañía, desde el primer día de la baja, sin más limitación de tiempo que el previsto a continuación.

3. Estos complementos de garantía serán abonados tan solo hasta el límite de los dieciocho meses en situación de incapacidad laboral transitoria, salvo que el trabajador pase con anterioridad a la situación de invalidez en cualquiera de los grados previstos legalmente. En este caso el complemento se abonará hasta el día que pase a la situación de invalidez.

4. El salario a que se refiere en los apartados anteriores estará integrado por las retribuciones fijas.

**Artículo 111. Seguros.**

La Compañía abonará en concepto de seguro de jubilación y de pérdida de licencia las cantidades que, en función de la edad del piloto, aparecen detalladas a continuación:

- Pilotos mayores de cincuenta años: 35.000 pesetas/mes.
- Pilotos entre cuarenta y uno y cincuenta años: 30.000 pesetas/mes.
- Pilotos entre treinta y uno y cuarenta años: 25.000 pesetas/mes.
- Pilotos menores de treinta y uno años: 20.000 pesetas/mes.

Dicha percepción se abonará siempre y cuando el piloto acredite haber concertado bien el seguro de pérdida de licencia, bien el seguro de jubilación, o ambos. En caso contrario dicha cantidad se minorará en la proporción correspondiente por carencia de tales coberturas.

**Artículo 112. Enfermedad o accidente fuera del territorio nacional.**

Los pilotos que se hallen en situación de comisión de servicios fuera del territorio nacional, tendrán pleno derecho a que la Compañía o la empresa de asistencia sanitaria concertada se haga cargo de la totalidad de los gastos producidos por enfermedad o accidente, comprendiendo los de asistencia, hospitalización o intervenciones quirúrgicas, salvo en los casos en que los servicios médicos aconsejen el traslado a su residencia, centro de trabajo habitual o al lugar que estime oportuno, siendo a cargo de la Compañía los gastos de dicho traslado.

En este supuesto, el piloto deberá solicitar a la Compañía, con anterioridad a su desplazamiento, la cobertura de seguros concertados para los fines que se contemplan en este artículo.

**Artículo 113. Transporte fuera del territorio nacional.**

El transporte fuera de la base principal del piloto (habitualmente llamado recogida) será facilitado por la Compañía y a cargo de ella.

Dicho transporte se realizará, siempre que sea posible, en medios colectivos que deberán reunir unas mínimas y aceptables condiciones de uso, confort y limpieza.

**Artículo 114. Accidente «in itinere».**

La Compañía, a efectos de consideración de accidentes «in itinere», reconoce a sus pilotos que puedan utilizar por su cuenta, con ocasión

del traslado al lugar del trabajo o regreso del mismo al domicilio del piloto o lugar en que se aloje, los medios de locomoción que estime oportuno para efectuar cuantos desplazamientos sean necesarios como consecuencia de su trabajo en la empresa, siempre que dichos medios reúnan los requisitos razonables exigidos por ella en cuanto a: itinerarios normales, medios adecuados, y en tiempo razonable.

**CAPITULO XIII****Uniformidad y varios****Artículo 115. Uniformes y material.**

La uniformidad es de uso obligatorio para todos los servicios de vuelo.

El material de vestuario, uniformidad y equipo de trabajo será proporcionado por la Compañía en las cantidades y caducidades que se señalen en acuerdo entre la representación de los pilotos y la Compañía.

**Artículo 116. Responsabilidad civil del Comandante.**

La Compañía se subrogará en la responsabilidad civil del Comandante que se derive de actos u omisiones en que intervenga culpa o negligencia no penadas por la ley, sin que pueda repercutir contra éste las cantidades satisfechas en concepto de indemnización, ello sin perjuicio de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar.

Sin embargo, quedarán excluidas de esta subrogación en la responsabilidad las obligaciones civiles que nazcan de los delitos o faltas tipificadas en las leyes penales comunes que se regirán por las disposiciones establecidas por la ley.

**Disposición transitoria primera. Circular operativa.**

En el supuesto de que por la autoridad aeronáutica se dictara alguna norma, instrucción o circular sobre limitaciones de tiempo de vuelo, máximos de actividad aérea y períodos mínimos de descanso para las tripulaciones, la Comisión Paritaria del Convenio adaptará tal regulación a lo establecido en el presente Convenio.

**Disposición transitoria segunda. Revisión retributiva 1995.**

El 1 de enero de 1995 se llevará a cabo una revisión de las retribuciones del anexo I tomando como referencia el índice de inflación previsto por el Gobierno de la Nación para dicho año. Si al término del año la inflación real variase en más o menos de 1 punto de la prevista, se aplicaría el exceso de este punto actualizando la tabla de retribuciones con efectos 1 de enero de 1995, tomando como referencia para ello, en su caso, las retribuciones del año 1994.

**Disposición adicional primera. Normativa laboral supletoria.**

Mientras esté vigente, la Ordenanza Laboral para Compañías de Vuelos «Charter» (Orden de 26 de noviembre de 1974), será de aplicación como derecho dispositivo al presente Convenio en lo no previsto en el mismo y en la legislación vigente.

**Disposición adicional segunda. Pilotos en plantilla.**

Dada la gran especialización necesaria para el desempeño de las funciones de pilotaje de las aeronaves de líneas aéreas y siendo el desempeño habitual de las mismas, es decir, la experiencia reciente, un parámetro fundamental para la seguridad en vuelo, la Compañía se compromete, salvo acuerdo en contra con la representación de los pilotos, y sin perjuicio que se garantice por otros medios la seguridad en vuelo, que el máximo de pilotos con contrato fijo a tiempo parcial (fijo discontinuos) y/o contrato temporal no sobrepase el 20 por 100 de la plantilla de pilotos. Siendo de este modo el 80 por 100 trabajadores con contratos como fijos a jornada completa.

No obstante lo anterior, si la compañía incorpora a su flota transitoriamente aeronaves, por un plazo cierto inferior o igual a ocho meses, la contratación de pilotos correspondientes a dicho incremento coyuntural de flota se podría efectuar a través de modalidades de contratación temporal fuera del cupo precitado del 20 por 100.

Las partes acuerdan que lo dispuesto en el presente artículo inicie su validez el 1 de noviembre de 1994.

**Disposición final única derogatoria.**

El presente Convenio deroga y por lo tanto deja sin efecto alguno cualquier pacto colectivo anterior.

Tabla salarial 1.ª Pilotos

Nivel	S. B. Pts./mes	P. R. V. Pts./mes	Transp. Pts./mes	A. téc. Pts./mes	Pr. resp. (*) Pts./mes	Total anual	P. hora	1.º bloque Pts./hora	2.º bloque Pts./hora	noct. Pts./hora	D.N.D. Pts./hora	D.N.M. Pts./día	D.I.M. USD/día	D.C.N. Pts./día	D.D.C.I. Pts./día	E. A. L. M. Pts./hora
7	319.432	228.166	21.424	53.560	199.645	11.339.786	4.563	5.932	7.986	1.141	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
6	319.432	245.278	21.424	53.560	199.645	11.579.354	4.906	6.377	8.585	1.226	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
5	319.432	262.391	21.424	53.560	199.645	11.818.936	5.248	6.822	9.184	1.312	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
4	319.432	279.503	21.424	53.560	199.645	12.058.504	5.590	7.267	9.783	1.398	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
3	319.432	296.615	21.424	53.560	199.645	12.298.072	5.932	7.712	10.382	1.483	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
2	319.432	313.727	21.424	53.560	199.645	12.537.640	6.275	8.157	10.980	1.569	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
1	319.432	330.841	21.424	53.560	199.645	12.777.236	6.617	8.602	11.579	1.654	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
1A	319.432	347.953	21.424	53.560	199.645	13.016.804	6.959	9.047	12.178	1.740	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571

S. B. = Salario base mensual (catorce mensualidades).

P. R. V. = Prima razón viaje mensual (catorce mensualidades).

Transp. = Plus de transporte mensual, (once mensualidades).

A. técn. = Plus de asistencia técnica mensual («transit check») (doce mensualidades).

P. resp. = Prima de responsabilidad mensual (Comandantes) (catorce mensualidades).

1.º bloque = Horas comprendidas entre cincuenta y una y setenta y cinco.

2.º bloque = Horas comprendidas entre setenta y seis en adelante.

Noct. = Horas de actividad laboral comprendidas entre las veintiuna L. T. y nueve L. T.

D. N. D. = Plus por descanso no disfrutado diario.

D. N. M. = Dieta nacional de manutención.

D. I. M. = Dieta internacional de manutención.

D. C. N. = Dieta de contacto nacional.

D. C. I. = Dieta de contacto internacional.

E. A. L. M. = Exceso actividad laboral mensual (más de ciento sesenta horas/mes).

Primas personal técnico vuelo:

Prima dirección OPS: 236.600 pesetas.

Prima Jefe de Flota: 129.480 pesetas.

Prima Jefe Instrucción: 160.680 pesetas.

Prima instrucción: 107.120 pesetas.

Prima Jefe Seg. Vuelo: 107.120 pesetas.

Prima Jefe Ofic. Técnica: 78.000 pesetas.

Prima instrucción tierra pilotos tierra TCP'S. 79.560 pesetas.

Prima instrucción tierra pilotos: 53.560 pesetas.

(\*) La prima de responsabilidad se abonará exclusivamente cuando se ejerzan las funciones de Comandante.

Tabla salarial 2.ª Pilotos

Nivel	S. B. Pts./mes	P. R. V. Pts./mes	Transp. Pts./mes	A. técn. Pts./mes	Total anual	P. hora	1.º bloque Pts./hora	2.º bloque Pts./hora	Noct. Pts./hora	D.N.D. Pts./hora	D.N.M. Pts./día	D.I.M. USD/día	D.C.N. Pts./día	D.D.C.I. Pts./día	E.A.L.M. Pts./hora
7	285.208	28.521	21.424	53.560	5.270.590	570	742	998	143	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
6	285.208	114.083	21.424	53.560	6.468.458	2.282	2.966	3.993	570	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
5	285.208	131.195	21.424	53.560	6.708.026	2.624	3.411	4.592	656	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
4	285.208	148.208	21.424	53.560	6.947.608	2.966	3.856	5.191	742	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
3	285.208	165.420	21.424	53.560	7.187.176	3.308	4.301	5.790	827	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
2	285.208	182.532	21.424	53.560	7.426.744	3.651	4.746	6.389	913	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
1	285.208	199.645	21.424	53.560	7.666.326	3.993	5.191	6.988	998	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
1A	285.208	216.758	21.424	53.560	7.905.908	4.335	5.636	7.587	1.084	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571

**26777** RESOLUCION de 14 de noviembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», para los centros de trabajo de El Puig (Valencia) y sus delegaciones comerciales.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», para los centros de trabajo de El Puig (Valencia) y sus delegaciones comerciales (código de Convenio número 9008951), que fue suscrito con fecha 4 de agosto de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra,

por el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de noviembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE «GRUPO CRUZCAMPO, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA SU CENTRO DE EL PUIG (VALENCIA)**

**CAPITULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. *Ambito territorial, funcional y personal.***

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal fijo y con contrato de eventual de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», en su fábrica de El Puig (Valencia) y al personal perteneciente a las delegaciones comerciales, correspondientes a esta Dirección Regional de Ventas, o las que se implanten durante la vigencia de este Convenio en el ámbito territorial actual de esta Dirección Regional de Ventas.

Quedan excluidos del presente Convenio quienes prestan sus servicios de transportista, distribución, mantenimiento con carácter autónomo o por cuenta de otra entidad; asimismo, quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio los siguientes puestos de trabajo:

- Director de Administración.
- Director de Calidad.
- Director Gerente Fábrica.
- Director de Ingeniería.
- Director de Personal.
- Director de Producción.
- Director Regional de Ventas.

**Artículo 2. *Entrada en vigor y efectos económicos.***

El presente Convenio Colectivo surtirá efectos desde el 1 de enero de 1994 al 31 de diciembre de 1996, y sus normas serán de obligado cumplimiento, tanto para la empresa como para el resto del personal a que hace referencia el artículo anterior.

**Artículo 3. *Absorción y garantías de condiciones anteriores.***

a) Las diferencias entre las condiciones económicas de este Convenio y las del Convenio anterior, por su condición de aumento mínimo no podrán ser absorbidas ni compensadas con lo que anteriormente se hubiera establecido por imperativo legal, Convenio, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, incentivos y mejoras concedidas por la empresa.

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, o estipulaciones actualmente implantadas que impliquen condiciones más beneficiosas para el personal, en relación con las convenidas, subsistirán para todo el personal que venga gozando de ellas.

b) Ante posibles cambios de los puestos de trabajo, los trabajadores afectados por el presente Convenio con cantidades mínimas, mantendrán las cantidades que perciban como complementos personales y de puesto de trabajo, y ello hasta tanto en cuanto los complementos del nuevo puesto de trabajo se igualen o superen a los anteriores, o los nuevos sean superiores.

c) Serán exceptuados los siguientes conceptos salariales y no salariales, que podrán ser absorbidos o compensados:

- Plus de plena dedicación y mando.
- Comisiones de ventas.
- Cumplimiento de objetivos.
- Kilometraje.

**Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.***

Las condiciones pactadas en este Convenio, son un todo que no puede en ningún caso aplicarse parcialmente por ninguna de las partes interesadas.

**Artículo 5. *Comisión paritaria.***

En el supuesto de conflicto colectivo derivado de contencioso relativo al cumplimiento, aplicación e interpretación del contenido del Convenio, deberá someterse a la consideración de la Comisión Paritaria como requisito previo a la intervención de la jurisdicción o autoridad laboral.

La Comisión Paritaria que se instituye en el presente Convenio velará por la correcta aplicación, cumplimiento e interpretación del mismo y se constituirá en el plazo de siete días a partir de su firma.

La Comisión Paritaria estará compuesta por ocho miembros a saber: cuatro designados por el Comité de Empresa de entre sus miembros y otros cuatro designados por la Dirección.

La Comisión Paritaria se reunirá tantas veces como la situación lo exija, y las reuniones serán convocadas a instancia de cualquiera de las partes mediando escrito con especificación de orden del día y cuestiones a estudiar. De estas reuniones se levantará acta tanto si hay acuerdo como si no lo hay.

**CAPITULO II**

**Condiciones económicas**

**Artículo 6. *Condiciones económicas para 1994 y 1995.***

**A) Percepciones salariales.**

1. Salario base.
2. Complementos salariales.

Antigüedad.

Plus Convenio.

Condiciones particulares, si las hubiera.

3. Complementos por cantidad o calidad de trabajo.

Plus de asistencia.

Horas extraordinarias.

Prima de producción y administración.

Comisiones.

Complemento de festivos.

Avisos.

Prolongaciones de jornada.

4. Complementos por puestos de trabajo.

Plus de trabajo nocturno.

Plus de trabajo a turnos.

Plus de turnos rotativos.

Plus de turno total.

5. Complementos de vencimientos periódicos superior al mes.

Gratificaciones extraordinarias reglamentarias.

Gratificaciones extraordinarias especiales.

**B) Percepciones no salariales.**

Plus distancia.

Ropa de trabajo.

Ayuda comida.

Dietas.

Kilometraje.

Ayuda hijos disminuidos.

Gastos representación para la fuerza de ventas.

**Artículo 7. *Salario base.***

El salario base, mensual o diario, para los años 1994 y 1995 es el que figura en las tablas salariales recogidas en el anexo 1.

Para 1996 se aplicará el sueldo base que tenga recogido el Convenio Colectivo de la fábrica «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», factoría número 1 de Sevilla.

**Artículo 8. *Antigüedad.***

Todos los trabajadores disfrutarán del sistema de bienes del 5 por 100 sobre el salario base, dentro de los máximos establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, siendo de aplicación la tabla siguiente:

Años de servicio	Complemento de aplicación
	Porcentaje s/columna
2	5
4	10
6	15
8	20
10	25
12	25
14	25
16	40

Años de servicio	Complemento de aplicación — Porcentaje s/columna
18	40
20	40
22	55
24 en adelante	60

#### Artículo 9. *Plus de Convenio.*

Durante 1994 y 1995 el Plus de Convenio, mensual o diario, para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, es el que figura en las tablas salariales recogidas en los anexos 1A y 1B.

En el año 1996, percibirán el que tenga recogido en el Convenio Colectivo la fábrica «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», factoría número 1 de Sevilla.

#### Artículo 10. *Prolongación de jornada.*

Durante los años 1994 y 1995 percibirán este concepto el personal que a petición de la empresa tenga que prolongar su jornada durante el año, respetando que el exceso de la misma no exceda de los topes que para las horas extraordinarias establece el Estatuto de los Trabajadores.

##### Cuantías:

Secretarías de Dirección: 29.303 pesetas/mes en 1994 y 31.354 pesetas/mes en 1995.

Resto del personal: 17.783 pesetas/mes en 1994 y 19.028 pesetas/mes en 1995.

En 1996, al ampliarse la jornada a cuarenta horas semanales, el personal afectado por esta jornada dejará de percibir dicha prolongación.

#### Artículo 11. *Personal de instalación de barril.*

El personal adscrito al departamento de instalación de barril, como compensación por posible prolongación de jornada cuando ésta se realice, y siempre dentro de la Legislación vigente en cuanto al número de horas trabajadas, percibirán las compensaciones siguientes:

Año 1994: 44.038 pesetas/mes.

Año 1995: 47.120 pesetas/mes.

Este personal se compromete a realizar un turno de tarde con un operario; en caso de necesidad en el servicio, se ampliará con el número de personas necesarias.

#### Artículo 12. *Plus de asistencia.*

Los importes mensual y anual del Plus de asistencia para los años 1994 y 1995, son los que figuran en las tablas salariales recogidas en el anexo número 1.

El importe de las faltas de asistencia al trabajo será deducido proporcionalmente con arreglo a los días hábiles de trabajo, exceptuándose de estas detracciones el período de vacaciones, que se considera como días de trabajo a estos efectos.

#### Artículo 13. *Plus de trabajo nocturno.*

Percibirán el 25 por 100 sobre el salario base el personal que realice turnos de mañana y noche o tarde y noche, o se contrate solamente para el turno de noche.

El horario para percibir este Plus será de veintidós a seis horas de la mañana, o la parte proporcional a las horas nocturnas trabajadas.

Este Plus será incompatible con el Plus de tarde y noche.

#### Artículo 14. *Plus de turnos rotativos.*

Aquellos trabajadores que realizan su jornada de trabajo en régimen de turnos rotativos (siempre que sean mañana, tarde y noche), percibirán un Plus de turno rotativo por cada uno de los días trabajados en el turno de tarde o de noche.

A tal efecto, se entenderá por turno de tarde o noche cuando, al menos, la mitad de la jornada de trabajo transcurra entre las catorce y las veintidós horas para el turno de tarde, y entre las veintidós y las seis horas de la mañana para el turno de la noche.

El trabajador que, por necesidades del servicio y a solicitud de su jefe inmediato, no efectúe la rotación semanal, percibirá el importe del Plus correspondiente.

Las horas extraordinarias no tendrán repercusión alguna en dicho Plus, ni proporcional ni parcialmente.

Plus de tarde.—El personal que trabaje durante este turno percibirá las cantidades siguientes:

1994: 10 por 100 sobre sueldo base por día efectivamente trabajado.

1995: 20 por 100 sobre sueldo base por día efectivamente trabajado.

1996: Igualación a la fábrica «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», factoría número 1 de Sevilla.

Plus de noche.—El personal que trabaje durante este turno percibirá las cantidades siguientes:

1994: 40 por 100 sobre sueldo base por día efectivamente trabajado.

1995: 50 por 100 sobre sueldo base por día efectivamente trabajado.

1996: Igualación a la fábrica «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», factoría número 1 de Sevilla.

Este Plus será incompatible con la nocturnidad.

#### Artículo 15. *Plus de turno total.*

Por cada festivo, domingo y sábado que trabaje el personal cuya jornada habitual es de lunes a domingo, en las secciones que se trabajen tres turnos de ocho horas durante los 365 días al año, percibirán las cantidades siguientes:

1994: 5.252 pesetas por festivo, sábado o domingo trabajado.

1995: 6.696 pesetas por festivo, sábado o domingo trabajado.

1996: Igualación a la fábrica «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», factoría número 1 de Sevilla.

Este Plus se devengará cuando al menos dos horas de la jornada se encuentra en día festivo, y será incompatible con el complemento de festivos.

#### Artículo 16. *Prima de productividad.*

Para los años 1994 y 1995 se incrementará en un 7 por 100 el importe de la prima y de sus bases garantizadas mínimas y máximas establecidas en el año 1993, que quedan reflejadas en los anexos 2 a) y 2 b).

Para todas las categorías se aplicarán los coeficientes reflejados en el anexo 2 c), sin perjuicio de lo que se especifica para el personal de Administración en los apartados 1, 2 y 3 siguientes:

El personal de Administración percibirá:

1. De enero a junio de 1994, el 90 por 100 del importe de la prima que corresponda a la de un Oficial de primera obrero.

2. En julio de 1994, el 100 por 100 del importe de la prima que corresponda a la de un Oficial de primera obrero.

3. En agosto de 1994, el 100 por 100 de la prima, según categorías del grupo técnico.

4. A partir de septiembre de 1994, el 90 por 100 de la prima, según categorías del grupo técnico (excepto los meses de julio y agosto, que percibirán el 100 por 100).

El cálculo del importe de la prima de productividad se realiza de acuerdo con la fórmula contenida en el sistema de incentivos suscrito por las partes y utilizado desde enero de 1991, elaborado por «Price Waterhouse», y que es el siguiente para el año 1995:

$$\text{Pesetas/hora} = (A) + (B) \times (R - 0,95)$$

$$\text{Pesetas/hora} = 168,94 + 784,37 \times (R - 0,95)$$

En el año 1996 la fórmula precedente quedará en los siguientes términos:

(A) será valor 0.

(B) se incrementará en el porcentaje medio resultante del incremento de los años 1995 y 1996, según tablas del Convenio presente y en función de la plantilla media ponderada a 31 de diciembre de 1995.

En el año 1996 la prima mínima por categorías será la suma de la prima mínima de rendimiento del Convenio de la factoría número 1 de Sevilla de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», más la prima mínima de productividad del mismo Convenio.

El límite máximo de prima será el que corresponde a un valor de R (rendimiento) igual a 1,20.

Esta prima no será de aplicación al personal de Fuerza de Ventas, Merchandising y personal con sueldo contratado.

En el mes de diciembre de 1996 se liquidará a todo el personal que la perciba el resto de la prima de productividad que exista en el Convenio de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», factoría número 1 de Sevilla, según el mínimo garantizado para la categoría de Auxiliar de segunda. Para las restantes categorías laborales se aplicarán los coeficientes de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, incrementándose las cantidades anteriores obtenidas, teniendo como base al Auxiliar segunda obrero, en un 2,5 por 100 por cada año completo de antigüedad en plantilla y con un tope de 24 años.

#### Artículo 17. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario, considerándose como tales las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, y no excedan de los topes legales.

Las horas extraordinarias serán abonadas de la forma siguiente:

Módulo: (El importe de estos conceptos anuales).

S. base + Antigüedad + Plus Convenio + Plus asistencia + Plus turnos

Número de horas de trabajo efectivas

Este resultado se multiplicará por 1,75.

Existiendo acuerdo entre la empresa y el trabajador, al menos el 50 por 100 del número de horas extras realizadas se podrá sustituir el pago a cambio de 1,75 horas de descanso en jornada normal de trabajo por cada hora extraordinaria realizada.

Serán estructurales las horas extraordinarias que no excedan de ochenta horas por trabajador, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales. Esta consideración de estructurales la tendrán las realizadas para las revisiones anuales de los trenes de envasado y fábrica en general, comprometiéndose el Comité de Empresa a dar su conformidad en el escrito que ha de cumplimentar la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 de la Orden de marzo de 1983, que desarrolla el Real Decreto 82/1983, de 19 de enero.

No se computarán como horas extraordinarias, aunque se abonarán como tales, las realizadas con motivo de las situaciones que menciona el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de su abono como horas extraordinarias.

La Dirección facilitará al Comité de Empresa y Delegados sindicales listado cada mes con las horas extras realizadas el mes anterior. Se entiende por horas extras las realizadas después de la jornada normal diaria o semanal, sábados, domingos o festivos, y las realizadas en las secciones de Proceso Continuo.

Cuando el número de horas extraordinarias por trabajador supere las ochenta anuales, el exceso deberá necesariamente compensarse con descansos equivalentes a 1,75 horas por cada hora ordinaria de exceso.

El periodo de descanso se disfrutará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El divisor correspondiente al número de horas de trabajo efectivas es el siguiente:

Años: 1994/1995.

Obreros: 1.781 horas.

Técnicos: 1.781 horas.

Administrativos: 1.583,72 horas.

Para el año 1996 a estos efectos, se determinará entre las partes el número de horas en que consistirá el divisor. Este acuerdo se fijará entre el 1 y el 15 de enero de 1996.

#### Artículo 18. Comisiones.

Hasta tanto no se cree una política salarial de objetivos por venta, por la Dirección General Comercial del Grupo Cruzcampo, se mantendrá para toda la Fuerza de Ventas y «Merchandising» las mismas condiciones por venta y cumplimiento de objetivos que venían percibiendo durante 1993.

#### Artículo 19. Complemento de festivos.

Al personal que, excepcionalmente trabaje en festivo, se le abonará como horas extraordinarias las trabajadas, calculadas en la forma que establece el presente Convenio, incrementada la hora en 509 pesetas en 1994 y 545 pesetas en 1995.

El personal que habitualmente trabaje en festivo, percibirá 509 pesetas en 1994 y 545 pesetas en 1995, por hora trabajada en dicho día.

Las secciones que comiencen su jornada a las veintidós horas del domingo y las que terminen la jornada a las seis de la mañana del sábado, percibirán las 509 pesetas en 1994 y 545 pesetas en 1995, del complemento de hora festiva por el número de horas trabajadas en su jornada.

Los inspectores percibirán 6.785 pesetas en 1994 y 7.260 pesetas en 1995 por día festivo trabajado, y los «merchadising», 6.035 pesetas en 1994 y 6.457 pesetas en 1995 por este mismo concepto.

El personal afecto a la Sección de Dispensadores percibirán la cantidad de 12.063 pesetas para 1994 y de 12.907 pesetas para 1995, por festivo trabajado.

#### Artículo 20. Avisos.

Se considerará como «aviso» todo servicio realizado en fábrica, una vez acabado el turno correspondiente o antes del mismo, siempre que el productor se encuentre ausente de la misma, y su presencia sea requerida por persona autorizada para ello.

Todo servicio realizado como continuación de turno tendrá el tratamiento exclusivo de horas extraordinarias y no el de «aviso».

Si la prolongación es de ocho horas, se compensará con un día de descanso retribuido.

No se considerará «aviso» cualquier cambio que por fuerza mayor se realice con veinticuatro horas de antelación a su cumplimiento.

La atención de los «avisos» se remunerará con 2.460 pesetas en 1994 y 2.632 pesetas en 1995, abonándose las horas trabajadas con este motivo como extraordinarias.

#### Artículo 21. Ayuda comida.

El personal de las Secciones de Instalación de Barril y «Merchandising» disfrutarán de una cantidad para ayuda de comida consistente en 1.000 pesetas en el año 1994 y 1.070 pesetas en el año 1995, por día efectivamente trabajado.

Asimismo, percibirán esta ayuda los responsables de zona (Inspectores de Ventas), siempre que por la gestión que estén realizando no puedan comer en su domicilio.

#### Artículo 22. Kilometraje.

El kilometraje que se realice de forma autorizada para el servicio de la empresa, a partir de la firma de este Convenio queda establecido a 29,8 pesetas/kilómetro hasta la próxima revisión.

La revisión del precio fijado se realizará por parte de la Dirección de la Empresa trimestralmente, aplicando la fórmula establecida siguiente:

$$\text{Valor kilométrico} = \text{Valor combustible} \times 0,27$$

Se entiende por valor combustible el de la gasolina «Súper», referido al primer día del trimestre.

El importe trimestral se comunicará a través de la Dirección General Comercial.

#### Artículo 23. Dietas.

Será de cuenta de la empresa el abono de los gastos de desplazamiento y alojamiento en hotel de 3 Estrellas.

Por manutención se establece como dietas las siguientes cuantías:

Desayuno: 428 pesetas en 1994 y 458 pesetas en 1995.

Comida: 2.140 pesetas en 1994 y 2.290 pesetas en 1995.

Cena: 1.605 pesetas en 1994 y 1.717 pesetas en 1995.

Si se regresa al domicilio con anterioridad a las veintiuna horas, no se percibirá la cantidad correspondiente a la cena.

Los desplazamientos se efectuarán por medio de transporte público (avión o tren), salvo en casos excepcionales.

#### Artículo 24. Gastos de representación de la Fuerza de Ventas.

El personal perteneciente a la Fuerza de Ventas percibirá para gastos de representación de su cometido, de acuerdo con las normas marcadas por la Dirección General Comercial del Grupo Cruzcampo.

#### Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

Durante 1994 y 1995 se percibirán cuatro gratificaciones extraordinarias, las cuales serán abonadas en los meses de marzo, julio, septiembre y diciembre, estando formadas cada una de ellas por la suma de treinta días de sueldo base y de treinta días del plus de Convenio. En cada una

de estas pagas extraordinarias se les incrementará la antigüedad correspondiente a cada trabajador.

Estas gratificaciones extraordinarias serán abonadas en la primera quincena del mes correspondiente.

Para 1996 las gratificaciones extraordinarias serán satisfechas por los mismos conceptos, cuantías y en las mismas fechas que las establecidas para la factoría número 1 de Sevilla, que para los años 1994 y 1995 están formadas de la manera siguiente:

- 1.<sup>a</sup> Gratificación febrero.
- 2.<sup>a</sup> Gratificación Semana Santa.
- 3.<sup>a</sup> Gratificación abril.
- 4.<sup>a</sup> Extra julio.
- 5.<sup>a</sup> Gratificación septiembre.
- 6.<sup>a</sup> Gratificación octubre.
- 7.<sup>a</sup> Extra diciembre.

#### Artículo 26. *Plus distancia.*

Con el fin de compensar el gasto por desplazamiento desde el domicilio al lugar del trabajo, se percibirán las cantidades siguientes:

El personal que tenga su domicilio en el término municipal de El Puig, percibirá la cantidad de 1.730 pesetas/mes en 1994 y de 1.851 pesetas/mes en 1995.

El personal domiciliado fuera del término y en un radio inferior a 10 kilómetros, percibirá 6.495 pesetas/mes en 1994 y 6.950 pesetas/mes en 1995.

El personal domiciliado a una distancia superior a 10 kilómetros, percibirá la cantidad de 15.157 pesetas/mes en 1994 y 16.218 pesetas/mes en 1995.

Estas cantidades se percibirán por día efectivo trabajado.

Queda exento de este plus el personal perteneciente a la Fuerza de Ventas y el personal con sueldo contratado.

En el año 1996 el personal que tenga su domicilio en El Puig percibirá el plus de transporte que tenga establecido el personal de la fábrica Grupo Cruzcampo, factoría número 1 de Sevilla.

#### Artículo 27. *Ropa de trabajo.*

La uniformidad del personal estará compuesta por lo siguiente:

##### Secciones de Fábrica:

##### Uniforme de verano:

- Dos camisas de manga corta.
- Un pantalón.
- Un par de zapatos.

##### Uniforme de invierno:

- Una chaquetilla de pana.
- Un pantalón de pana.
- Una camisa de franela.
- Un suéter de cuello alto.
- Un anorak (Carretileros y Envasado) cada dos años.
- Un par de botas.
- Dos pares de calcetines.

##### Sección Comercial:

##### Mécánicos Instalación de Barril:

##### Uniforme de verano:

- Dos camisas de manga corta.
- Dos pantalones.
- Un par de zapatos.

##### Uniforme de invierno:

- Un pantalón.
- Un anorak cada dos años.
- Una camisa de manga larga.
- Un suéter.
- Una corbata.
- Un par de zapatos.

##### «Merchandising»:

##### Uniforme de verano:

- Dos camisas.
- Dos pantalones.
- Un par de zapatos.

##### Uniforme de invierno:

- Un pantalón.
- Una chaquetilla cada dos años.
- Una camisa de manga larga.
- Un suéter.
- Una corbata.
- Un par de zapatos.

##### Administración:

##### Uniforme de verano:

- Dos camisas de manga corta.
- Un pantalón o falda.
- Un par de zapatos.

##### Uniforme de invierno:

- Una camisa de manga larga.
- Un pantalón o falda.
- Un suéter de pico.
- Una corbata.
- Un par de zapatos.

A las Secciones de Cocina y Laboratorio se les hará entrega de las prendas adecuadas a su condición de trabajo.

A parte, el personal que por uso y costumbre utilice botas de agua y otro calzado similar, seguirá percibiendo dicha prenda. La persona que realice su trabajo habitual a la intemperie, tendrá las prendas de trabajo de abrigo y agua pertinentes.

#### Artículo 28. *Trabajos a turnos.*

Cuando los trenes de embotellado funcionen en uno o dos turnos, la entrada al trabajo se efectuará con diferencia de una hora, en la forma que se indica a continuación:

Los trabajadores que ocupen puestos de trabajo desde el despaletizador hasta el pasteurizador, más un Carretilero, iniciarán su jornada una hora antes de la hora habitual. En el supuesto actual la jornada se iniciará a las cinco, a las trece y a las veintiuna horas.

Los trabajadores del resto de los puestos de trabajo del tren, iniciarán su jornada laboral una hora después que los anteriormente citados, es decir, en la actualidad a las seis, catorce y veintidós horas, respectivamente.

Se abonará un plus de 1.000 pesetas por día efectivamente trabajado a aquellos trabajadores que inicien su jornada a las cinco horas.

#### Artículo 29. *Condiciones económicas para 1996.*

En 1996 se igualarán al Convenio vigente de dicho año en la factoría número 1 de Sevilla y se abonarán los conceptos salariales brutos en cómputo anual siguientes:

1. IRTP.
2. Salario base.
3. Antigüedad.
4. Plus Convenio.
5. Plus rendimiento.
6. Plus vacaciones.
7. Extra julio.
8. Extra diciembre.
9. Gratificación febrero.
10. Gratificación Semana Santa.
11. Gratificación abril.
12. Gratificación septiembre.
13. Gratificación octubre.
14. Prima producción mínima.

Igualmente se igualarán y abonarán todos aquellos conceptos de nueva creación en 1996, que no sean por cantidad, calidad y puesto de trabajo, existentes en fábrica del Grupo Cruzcampo, factoría número 1 de Sevilla.

Si se creara un nuevo concepto retributivo que afectara a la generalidad de la plantilla, quedaría garantizado en la misma forma que lo están éstos, aunque fueran complementos por cantidad y calidad de trabajo.

Asimismo, si en el citado Convenio de Sevilla cambiara de denominación algún concepto de los antedichos, se percibirá ese o esos conceptos con la nueva denominación. No se incluirá ni abonará como concepto salarial, el plus de mando que existe en el Convenio mencionado de Sevilla.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en función de su categoría laboral y antigüedad, percibirán en 1996 el total bruto anual de los conceptos mencionados.

Si el 15 de enero de 1996 no estuviese firmado el Convenio Colectivo del Grupo «Cruzcampo, Sociedad Anónima», factoría número 1 de Sevilla para este año, se percibirán desde dicho mes de enero los importes de los conceptos antes mencionados del Convenio vigente en 1995 en Sevilla, abonándose posteriormente los atrasos que correspondan una vez sea firmado dicho Convenio.

### CAPITULO III

#### Condiciones de trabajo

##### Artículo 30. Jornada laboral.

La jornada laboral que se establece para 1994, 1995 y 1996 es la siguiente:

###### 1. Años 1994 y 1995:

1.1 Se establece, con carácter general, una jornada laboral de cuarenta horas semanales de lunes a viernes, ambos inclusive. El descanso diario que se considera trabajo efectivo será de veinte minutos.

1.2 La jornada laboral de Administración será de treinta y cinco horas semanales durante todo el año, excepto los meses de julio y agosto, en que será de cuarenta horas semanales.

1.3 La jornada laboral en las Secciones de Proceso Continuo, es decir, Sala de Máquinas, Calderas, Plantas de Aguas, Elaboración (entendiéndose por los Departamentos comprendidos entre recepción de materias primas a cerveza brillante) y Laboratorio, tendrá la duración de la norma general, realizándose de lunes a domingo, con el régimen de descanso compensatorio que habitualmente viene disfrutándose. Para ello se incorporará el correspondiente corretornos, salvo en circunstancias excepcionales.

1.4 Quienes inicien su jornada a las veintidós horas del domingo, tendrán derecho a cobrar el complemento de festivo de 509 pesetas/hora en 1994 y 545 pesetas/hora en 1995, por el número de horas trabajadas en su jornada. Los veinte minutos de descanso se efectuarán en dos turnos consecutivos en todas las secciones y departamentos, excepto en Embotellado, Embarrilado, Enlatado y Logística, que tendrá lugar en tres turnos consecutivos.

1.5 La representación social se compromete a que cada sección trabaje tres días no laborables o festivos cuando, por ser necesario, lo notifique la Dirección al Comité de Empresa con una semana de antelación. A cambio se considerarán festivos los días 24 y 31 de diciembre. Si éstos coinciden con sábado o festivo, se sustituirán por el día 26 de diciembre. Los tres días citados se abonarán como festivos.

1.6 Se establece un turno de Mantenimiento para sábados y domingos, de seis a catorce horas, compuesto por un Electricista y un Mecánico. Por el trabajo en dichos días se tendrá derecho al descanso en el lunes y martes siguientes al primer sábado y domingo en que corresponda no trabajar, percibiendo 509 pesetas/hora para 1994 y 545 pesetas/hora para 1995, por el número de horas trabajadas.

1.7 El personal con sueldo contratado realizará su jornada laboral con horario flexible, según las necesidades peculiares de la función a desarrollar.

###### 2. Año 1996:

2.1 Se establece con carácter general una jornada laboral de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, ambos inclusive. El descanso diario que se considera trabajo efectivo será de veinte minutos. En el año 1996 la jornada en tiempo real en puesto de trabajo será la misma que la que exista en ese año para la fábrica del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», factoría número 1 de Sevilla.

2.2 La jornada partida en Administración será voluntaria por parte del trabajador, siendo el tiempo máximo entre entrada y salida al trabajo de diez horas, con tiempo de trabajo real en puesto de trabajo igual al que exista en ese año para la fábrica del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», factoría número 1 de Sevilla.

2.3 En el año 1996 la diferencia que se produzca entre el número de horas efectivas de trabajo en cómputo anual recogidas en el Convenio Colectivo del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», en la factoría número 1 de Sevilla y las recogidas en el presente Convenio Colectivo, se señalará

de mutuo acuerdo entre el Comité de Empresa y la empresa, y se destinarán a permisos personales, días intermedios en puentes, prolongación de vacaciones, etc.

A estos efectos, en la fijación del número de horas efectivas de trabajo en cómputo anual, se considerará la compensación establecida por los días 24 y 31 de diciembre, en el párrafo 1.5 del apartado 1 de este artículo.

2.4 El importe complemento de festivo que se señala en el apartado 1.4 de este artículo se incrementará sobre el precio de 1995 en lo indicado en la disposición adicional segunda.

2.5 El importe de las pesetas/hora que indica el apartado 1.6 de este artículo se incrementará sobre el precio de 1995 en lo indicado en la disposición adicional segunda.

2.6 Se mantiene para 1996 la redacción de los apartados 1.3, 1.5 y 1.7 del presente artículo.

##### Artículo 31. Horarios de trabajo para 1994 y 1995.

###### 1. Departamentos de Elaboración.

Se realizarán tres turnos diarios de lunes a domingo, con el horario siguiente:

Mañana: De seis a catorce horas.  
Tarde: De catorce a veintidós horas.  
Noche: De veintidós a seis horas.

###### 2. Departamentos de Envasado.

Se realizarán tres turnos diarios de lunes a viernes, con el horario siguiente:

Mañana: De seis a catorce horas.  
Tarde: De catorce a veintidós horas.  
Noche: De veintidós a seis horas.

###### 3. Departamento de Almacén de Logística:

La jornada laboral se realizará de lunes a viernes, con el horario siguiente:

###### a) Carretilleros:

Turnos:

Mañana: De seis a catorce horas.  
Mañana/tarde: De diez a dieciocho horas (para nuevas contrataciones).  
Tarde: De catorce a veintidós horas.  
Noche: De veintidós a seis horas.

###### b) Personal de Almacén:

Turnos:

Mañana: De seis a catorce horas.  
Tarde: De catorce a veintidós horas.

###### c) Personal de Administración:

Horario de invierno (1 de enero a 30 de junio y 1 de septiembre a 31 de diciembre).

Turnos:

Mañana: De seis a trece horas.  
Tarde: De trece a veinte horas.

Horario de verano (1 de julio a 31 de agosto):

Turnos:

Mañana: De seis a catorce horas.  
Tarde: De catorce a veintidós horas.

###### 4. Personal de Almacén de Aprovisionamiento:

La jornada laboral será de lunes a viernes.

Turnos:

Mañana: De siete a quince horas.  
Mañana/tarde: De diez a dieciocho horas.  
Turno especial viernes: De seis a catorce horas.

###### 5. Departamento de Laboratorio:

La jornada laboral será de lunes a domingo.

Turnos:

Mañana: De seis a catorce horas.  
Mañana/tarde: De ocho a dieciséis treinta horas (treinta minutos de descanso).

Tarde: De catorce a veintidós horas.  
Noche: De veintidós a seis horas.

#### 6. Departamento de Mantenimiento:

La jornada laboral será de lunes a viernes.  
Turnos:

Mañana: De seis a catorce horas.  
Tarde: De catorce a veintidós horas.  
Noche: De veintidós a seis horas.

#### 7. Planta de Aguas y Tratamiento de Aguas.

La jornada laboral será de lunes a domingo.  
Turnos:

Mañana: De seis a catorce horas.  
Tarde: De catorce a veintidós horas.  
Noche: De veintidós a seis horas.

#### 8. Sala de Máquinas y Calderas:

La jornada laboral será de lunes a domingo.  
Turnos:

Mañana: De seis a catorce horas.  
Tarde: De catorce a veintidós horas.  
Noche: De veintidós a seis horas.

El personal de estas secciones trabajará según el cuadrante que facilitará el Jefe de la Sección, siendo el máximo de días trabajados al año doscientos veinticuatro en 1994, en jornada normal de trabajo.

Para los años 1995 y 1996 se aportarán los cuadrantes en función al calendario.

#### 9. Departamento de Administración:

Jornada continuada de enero a diciembre, excepto julio y agosto, de lunes a viernes:

De ocho a quince horas.

Meses de julio y agosto:

De siete a quince horas.

#### 10. Departamento de Telefonía:

La jornada laboral será de lunes a viernes.

Horario de invierno (1 de enero a 30 de junio y 1 de septiembre a 31 de diciembre).

Turnos:

Mañana: De siete a catorce horas.  
Tarde: De catorce a veintiuna horas.

Horario de verano (1 de julio a 31 de agosto).

Turnos:

Mañana: De siete a quince horas.  
Tarde: De quince a veintitrés horas.

#### 11. Departamento de Cocina:

La jornada laboral se realizará de lunes a viernes, de ocho treinta a dieciséis treinta horas.

#### 12. Servicio Médico:

La jornada laboral se realizará de lunes a viernes.

Médico de empresa: De doce treinta a quince treinta horas.  
ATS:

Mañana: De ocho a trece horas.  
Tarde: De quince a dieciocho horas.

#### 13. Departamento de Instalación de Barril:

La jornada laboral será de lunes a viernes.  
Turnos:

Mañana: De ocho a diecisiete horas (con una hora de descanso).  
Tarde: De catorce a veintidós horas.

#### 14. Personal que realiza «merchandising»:

La jornada laboral será de lunes a viernes.

Mañana: De siete a trece horas.  
Tarde: De dieciséis a dieciocho horas.

#### 15. Fuerza de Ventas:

El personal perteneciente a la Fuerza de Ventas queda excluido de la jornada de trabajo habitual, ya que, ésta se realizará de acuerdo con las exigencias del mercado.

#### Artículo 32. Vacaciones.

Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar un período de vacaciones de 23,875 días laborables al año, de los que la fracción de 0,875 días, se disfrutará para atender cuestiones de índole personal.

No se considerarán días laborables los sábados, domingos y festivos.

La baja por incapacidad laboral transitoria causada por enfermedad común, enfermedad profesional o accidente no laboral durante el período de vacaciones, interrumpirá éstas, disfrutándose los días que quedan pendientes de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, concluyendo este derecho el 31 de diciembre del año en curso, excepto los trabajadores que la baja por incapacidad laboral transitoria la sufrieran durante el mes de diciembre, quienes podrán hacer uso de las vacaciones pendientes hasta el último día del mes de febrero del año siguiente.

El calendario de vacaciones quedará elaborado al 31 de octubre y por comunicación el disfrute de las mismas al personal afectado, con una antelación mínima de dos meses.

Si por necesidades del servicio, la Dirección solicitara a un trabajador que renunciara a disfrutar sus vacaciones en la fecha que tuviera designada, y éste accediera voluntariamente, percibirá una bolsa de vacaciones de 26.750 pesetas en 1994 y 28.623 pesetas en 1995.

A partir del 1 de enero de 1996 se percibirá el plus de vacaciones que tenga estipulado el Convenio Colectivo de «Grupo Cruzcampo», factoría número 1 de Sevilla.

#### Artículo 33. Festivos.

Los días festivos nacionales serán los mismos que determine el calendario laboral oficial. Las fiestas locales a disfrutar por los trabajadores de fábrica serán las que determinen en la localidad donde radica la empresa. El personal que presta sus servicios en las Delegaciones se acogerán a las fiestas locales que se determinen en sus respectivas localidades.

El personal que presta sus servicios en la fábrica de El Puig, los días 17 y 18 de marzo de 1994, 1995 y 1996, tendrá la siguiente reducción en su jornada:

Personal obrero y técnico: Dos horas.

Personal administrativo y comercial: Tres horas.

La fiesta patronal del sector, «Virgen de las Viñas», será día inhábil a todos los efectos, fijándose el día de mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

#### Artículo 34. Puestos de trabajo y puestos de categoría superior.

En los puestos de trabajo cuya duración de jornada sea de veinticuatro horas estarán cubiertos por tres trabajadores a turnos no superior a ocho horas, y un correturnos para cubrir los domingos y festivos que hubieran. La vacante por jubilación forzosa y voluntaria, cese voluntario y despido, serán cubiertas por nuevos trabajadores siempre que sea necesario, utilizando las oficinas de empleo.

En caso de que se contraten nuevos trabajadores, tanto fijos como eventuales o temporeros, se utilizarán las oficinas de empleo. La clasificación de las nuevas categorías profesionales estará sujeta a las condiciones siguientes:

A los cuatro meses continuos de estar realizando trabajos de categoría superior, automáticamente el trabajador afectado, pasará a la categoría correspondiente en dicho trabajo.

A los cuatro meses discontinuos y en el plazo de un año el trabajador que realice trabajo de categoría superior pasará a la categoría correspondiente a dicho trabajo.

#### Artículo 35. Modificación de las condiciones de trabajo.

Cualquier modificación en las condiciones de trabajo se realizará de mutuo acuerdo entre el Comité y la Dirección de la empresa, y siendo informado preceptivamente el interesado, excepto en lo regulado en el

apartado a) de este artículo «Movilidad del personal a diferentes puestos de trabajo».

Los aspectos a que se refiere el presente artículo comprenden:

Movilidad del personal a diferentes puestos de trabajo del habitual, clasificación profesional, modificación de horarios por secciones o individual, horas extraordinarias, productividad o incentivos, y otras modificaciones o revisiones de trabajo que se vengán realizando habitualmente.

a) Movilidad del personal a diferentes puestos de trabajo:

1. En casos extraordinarios (se considerarán casos extraordinarios todos aquellos cuya movilidad no sobrepase los dos días en el mismo puesto de trabajo) se avisará a la representación social, a posteriori durante las ocho horas siguientes.

Esta movilidad afectará de forma rotativa a los trabajadores del Departamento, no pudiendo ser la misma persona quien cubra los dos días.

2. En los supuestos de que la movilidad exceda de dos días se realizará un preaviso de cuarenta y ocho horas y será de mutuo acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa.

3. Ningún trabajador podrá verse afectado por la movilidad funcional más de una vez cada dos meses.

4. La movilidad no supondrá perjuicio para la formación profesional del trabajador, quien conservará su categoría laboral y mantendrá la remuneración correspondiente a su categoría.

b) Clasificación profesional:

La Dirección se compromete a fijar la plantilla con categoría laboral por su puesto de trabajo, teniendo que ser aprobada por el Comité para su implantación.

Si algún trabajador estuviera realizando trabajos inferiores a su categoría laboral, la Dirección de la empresa deberá cambiarlo al puesto de trabajo que le corresponda a su categoría, y en el caso de que no hubiera plaza seguirá desarrollando el puesto de inferior categoría, sin mermar sus haberes.

Artículo 36. *Movilidad funcional por razones físicas.*

La Comisión paritaria, y con el asesoramiento del servicio médico, definirá los puestos de trabajo que requieran menor actividad o esfuerzo físico.

Cuando se produzca vacante en alguno de ellos, la Dirección lo comunicará al Comité de Empresa y procederá a la convocatoria de la misma en la que se recogerán los requisitos básicos precisos para cubrirla, y se indicará la categoría laboral y retribución del puesto vacante.

Presentadas solicitudes por los interesados se seleccionarán aquellas que cumplan los requisitos exigidos, pasando posteriormente reconocimiento médico.

A la vista del dictamen médico la Dirección decidirá, notificándose al Comité la persona asignada.

La ocupación del nuevo puesto de trabajo implicará asumir la categoría laboral que al mismo corresponda, excepto cuando fuera superior la que ostentase el aspirante, en cuyo caso la conservará, así como su retribución.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la prima de productividad o sistema de incentivos en general serán los correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 37. *Licencias.*

Serán retribuidas en los siguientes supuestos:

1. Por quince días naturales al año en caso de matrimonio.
2. Por tres días laborables en caso de fallecimiento, intervención quirúrgica o enfermedad grave de cónyuge, o hijo, y cinco días naturales si se produce fuera de la provincia donde se trabaja, y a distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo.
3. Por tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo y cinco días naturales si se produce fuera de la provincia donde se trabaja, y a distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo.
4. Por tres días naturales en caso de fallecimiento, intervención quirúrgica o enfermedad grave del padre, madre, de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos, hermanos y hermanos políticos si cualquiera de las causas antes indicadas se producen en la provincia donde radica, y cinco días naturales si se produce fuera de la provincia y a distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo.
5. Por tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

6. Durante un día laborable por traslado de domicilio habitual.

Todas estas licencias podrán ser ampliadas por el personal fijo de plantilla, previa solicitud del trabajador, y por cuenta del mismo.

La mujer trabajadora tendrá derecho en caso de parto a lo que marque la legislación vigente.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 38. *Excedencias.*

Se estará a lo que determine el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso del apartado 3 del citado artículo, los trabajadores tendrán derecho a su incorporación a la empresa en el plazo de un año a partir de su solicitud de ingreso.

CAPITULO IV

Beneficios asistenciales

Artículo 39. *Pensión a hijos disminuidos físicos o psíquicos.*

La empresa se compromete a mantener su aportación a la Mutualidad de Previsión Social, para ayuda a subnormales, que garantice la percepción por los beneficiarios subnormales de una pensión vitalicia anual de 144.000 pesetas en caso de muerte o incapacidad absoluta del mutualista asociado (trabajador).

El compromiso de la empresa se extiende mientras el trabajador forme parte de su plantilla y durante el tiempo en que permanezca en situación de jubilado.

Para tener derecho deberá solicitarlo formalmente a la empresa, y ésta le acusará recibo y no tendrá efectividad hasta tanto la Mutualidad acepte la solicitud.

Se perderá por trabajar por cuenta ajena, contraer matrimonio o pasar a depender de otras personas o instituciones.

Artículo 40. *Ayuda por hijos y cónyuge disminuidos físicos o psíquicos.*

Se establece por el presente Convenio una ayuda de 12 mensualidades de 20.000 pesetas/mes para 1994 y 21.400 pesetas/mes para 1995 por cada hijo o cónyuge disminuido físico o psíquico. Para la percepción de esta ayuda será preciso presentar los justificantes necesarios de acuerdo con los baremos que el Ministerio de Sanidad y Seguridad Social tengan establecidos.

Dichas ayudas se perderán por trabajar por cuenta ajena, contraer matrimonio o pasara depender de otras personas o instituciones.

Artículo 41. *Ayuda por incapacidad laboral transitoria.*

El trabajador que se encuentre en la situación de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo, la empresa le complementará la diferencia existente entre lo percibido por la Seguridad Social por esta causa y el total de la suma del sueldo base mensual, complemento por antigüedad y plus Convenio que le corresponda en jornada normal de trabajo, más el 75 por 100 de la media del importe de las horas extraordinarias de los últimos seis meses. Para el personal de ventas será el 75 por 100 de la media del importe de las comisiones percibidas en los últimos seis meses.

Estos importes se percibirán desde el primer día de la baja.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará al trabajador la diferencia existente entre lo percibido de la Seguridad Social y el total de la suma del sueldo base mensual, complemento antigüedad y plus Convenio que le corresponda en jornada normal de trabajo. Igualmente se percibirá desde el primer día de la baja.

Artículo 42. *Jubilación anticipada.*

Los trabajadores que voluntariamente quieran acogerse a la jubilación anticipada entre los sesenta y sesenta y dos años percibirán: Cuarenta, treinta y cinco y treinta días por año de servicio, respectivamente, del salario base, antigüedad y plus Convenio.

El personal de sesenta y tres y sesenta y cuatro años podrá negociar con la Dirección las condiciones particulares de la jubilación anticipada. En este caso se informará al Comité de Empresa de las condiciones acordadas.

**Artículo 43. Premio por años de antigüedad.**

El personal que cumpla los veinte, treinta y treinta y cinco años de antigüedad en la empresa percibirá un premio, consistente en las cantidades siguientes: 25.000 pesetas, 30.000 pesetas y 40.000 pesetas, respectivamente.

**Artículo 44. Préstamos al personal para adquisición de primera vivienda.**

El actual fondo par adquisición de primera vivienda queda establecido por la empresa en 4.500.000 pesetas, siendo el límite máximo de concesión de 900.000 pesetas.

La gestión de concesión de préstamos con cargo a este fondo, que serán reintegrados en el plazo máximo de cinco años, se realizará de acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Este préstamo devengará el interés legal establecido anualmente por la Ley General de Presupuestos del Estado.

La empresa podrá solicitar al personal que se le conceda este préstamo, las garantías suficientes para hacer frente a la amortización de este préstamo en caso de que fuera baja en la empresa.

**Artículo 45. Préstamos al personal por asuntos varios.**

La empresa destinará 5.000.000 de pesetas para la concesión de préstamos para asuntos varios.

La cuantía máxima a conceder por persona será de 250.000 pesetas, no pudiéndose solicitar nuevo préstamo hasta haber cancelado totalmente el anterior.

Se efectuarán descuentos mensuales de los salarios de los beneficiarios para la cancelación de los préstamos concedidos cuyo límite máximo de devolución es de dos años.

Este fondo es independiente del fondo actual de ayuda para adquisición de primera vivienda.

Este préstamo devengará el interés legal establecido anualmente por la Ley General de Presupuestos del Estado.

**CAPITULO V****Acción sindical en la empresa****Artículo 46. Funciones del Comité de Empresa o Delegados de personal.**

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1 Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2 Conocer el Balance la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3 Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de prima o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4 Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5 Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6 Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7 Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios

periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

**1.8 Ejercer una labor:**

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

1.9 Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

1.10 Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

1.11 Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

**Artículo 47. Garantía de los representantes de los trabajadores.**

Todos los Delegados de personal miembros del Comité de Empresa dispondrán de cuarenta horas retribuidas al mes para tratar exclusivamente de temas laborales y sindicales.

Estas horas serán acumulables en uno o varios miembros del Comité cuando sea necesario para asistencia a congresos, cursillos de capacitación, elecciones sindicales y similares actuaciones de carácter excepcional, hasta un máximo de una semana.

Asimismo, el Comité de Empresa tendrá los siguientes derechos y garantías:

Local proporcionado por la empresa.

Derecho de reunión dentro de las cuarenta horas retribuidas al mes.

Derecho de información a los trabajadores, dentro de las cuarenta horas retribuidas al mes, sin perturbar la marcha normal del trabajo.

Garantía frente a medidas disciplinarias.

Derecho a realizar colecciones fuera de las horas de trabajo.

Derecho a asamblea dentro de la jornada de trabajo de doce horas al año, una hora cada mes.

**Artículo 48. Secciones Sindicales.**

Quedan reconocidas las Secciones Sindicales que tengan representación en el Comité de Empresa y cualquier otra cuyo número de afiliados supere el 10 por 100 de la plantilla.

Tendrá por objeto representar y defender los intereses de los afiliados al Sindicato que represente, y servir de instrumento de comunicación entre dicho Sindicato y la Dirección de la empresa.

Cada Central reconocida designará un Delegado sindical, que disfrutará de las mismas garantías y tratamiento que los miembros del Comité de Empresa, si bien serán de veinte horas mensuales las reservadas para sus actividades sindicales.

Su nombramiento, así como su cese, deberán ser comunicados a la Dirección por la Central Sindical correspondiente.

Previa petición por escrito de cualquier afiliado de Central Sindical a la empresa, ésta procederá al descuento de su cuota sindical en la correspondiente nómina.

En todo lo que no esté previsto en este artículo se estará a lo dispuesto por la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**Disposición adicional primera.**

En todo cuanto no se haya previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

**Disposición adicional segunda.**

1. Todos aquellos conceptos salariales que para el año 1996 no se haya fijado incremento en el presente Convenio, y que se señalan más abajo, se aplicará una revisión al alza correspondiente al incremento que los mismos experimenten en «Grupo Cruzoampo, Sociedad Anónima», factoría número 1 de Sevilla.

Si este incremento fuera inferior al IPC del año 1995, el aumento sería dicho IPC.

Si alguno de estos conceptos no existiese en «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», factoría número 1 de Sevilla, el incremento que experimentarán será el IPC del año 1995.

Los conceptos a que se refiere la presente disposición son:

- 1) Ayuda comida.
- 2) Dietas.
- 3) Complemento de festivos.
- 4) Bolsa por cambio de fecha de vacaciones.
- 5) Prolongación de jornada de mecánicos grupo barril.
- 6) Ayuda por hijo o cónyuge disminuido físico o psíquico.
- 7) Avisos.

2. Una vez se firme el Convenio Colectivo de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», en su factoría número 1 de Sevilla, para 1996 las partes negociadoras se reunirán a fin de establecer, en el plazo máximo de quince días, las tablas salariales de aplicación en el mismo año para el presente Convenio.

Disposición adicional tercera.

Las representaciones social y económica acuerdan que respetarán el texto de la actual Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, hasta que sea sustituido por otra disposición o pacto, excepto en todo aquello que esté negociado en este Convenio.

La Dirección de la empresa se compromete a no utilizar durante la vigencia del presente Convenio los apartados a), b) y c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Hasta el 31 de diciembre de 1996 la empresa respetará el texto del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, aunque éste fuese derogado que textualmente dice:

«El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos "inter vivos", el cedente, y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.»

Desde la entrada en vigor del presente Convenio hasta el 31 de diciembre de 1996 la empresa no podrá aplicar la movilidad geográfica, salvo que exista acuerdo entre la empresa y el personal afectado por dicha movilidad.

Disposición adicional cuarta.

El Comité de Empresa de la fábrica de El Puig se mantiene adherido al Comité Intercentros al que hace referencia la disposición adicional tercera del Convenio Colectivo que expiró el pasado 31 de diciembre de 1993.

Disposición final.

A partir de 1 de enero de 1997 los artículos de este Convenio número 3, «Absorción y garantías de condiciones anteriores», y el número 35 «Modificación de las condiciones de trabajo», se regirán por el contenido literal que dichos artículos tenían en el Convenio de «Unión Cervecera, Sociedad Anónima», para la fábrica de El Puig, en Valencia, que estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 1993 y que son los siguientes textos:

Artículo 3. *Absorción y garantías de condiciones anteriores.*

Las diferencias entre las condiciones económicas de este Convenio y las del Convenio anterior, por su condición de aumento mínimo no podrán ser absorbidas ni compensadas con lo que anteriormente se hubiera establecido por imperativo legal, Convenio, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales incentivos y mejoras concedidas por la empresa.

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos o estipulaciones actualmente implantadas que impliquen condiciones más beneficiosas para el personal en relación con las venidas subsistirán para todo el personal que venga gozando de ellas.

Artículo 27. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

Cualquier modificación en las condiciones de trabajo se realizará de mutuo acuerdo entre el Comité y la Dirección de la empresa, sin contravenir la legislación vigente, y siendo informado preceptivamente el interesado.

Los aspectos a que se refiere el presente artículo comprenderán:

Movilidad del personal a diferentes puestos de trabajo del habitual, clasificación profesional, modificación de horarios por secciones o individual, horas extraordinarias, productividad o incentivos y otras modificaciones o revisiones de trabajo que se vengán realizando habitualmente.

a) Movilidad del personal a diferentes puestos de trabajo.—En caso de que por necesidad se cambiará algún trabajador de su sección donde normalmente desarrolla su trabajo, este cambio no supondrá perjuicio para su formación profesional, conservará su categoría laboral y mantendrá la remuneración correspondiente a su categoría.

b) Clasificación profesional.—La Dirección se compromete a fijar la plantilla con categoría laboral por su puesto de trabajo, teniendo que ser aprobada por el Comité para su implantación.

Si algún trabajador estuviera realizando trabajos inferiores a su categoría laboral, la Dirección de la empresa deberá cambiarlo al puesto de trabajo que le corresponda a su categoría, y en el caso de que no hubiera plaza seguirá desarrollando el puesto de inferior categoría, sin mermar sus haberes.

No siendo de aplicación a partir de la fecha inicialmente indicada, 1 de enero de 1997, el contenido de los artículos 3 y 35 del Convenio Colectivo del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», para la fábrica de El Puig, en Valencia, que abarca vigencia desde el 1 de enero de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1996.

#### ANEXO I A)

#### Tablas salariales año 1994

(En pesetas)

Categorías	Salario base	S. base anual	Plus Convenio	P. Convenio anual	Total hrs o día	Plus asistencia	P. asisten. anual	Pagas extras	Total anual
TGS .....	114.448,00	1.831.172	78.669,00	1.258.697	193.117,00	7.490	89.880	193.117	3.179.749
TGM .....	96.138,00	1.538.215	78.809,00	1.260.939	174.947,00	7.490	89.880	174.947	2.889.034
Jefe 1.ª técnico .....	86.979,00	1.391.668	76.153,00	1.218.448	163.132,00	7.490	89.880	163.132	2.699.995
Jefe 1.ª administrativo .....	86.979,00	1.391.668	76.153,00	1.218.448	163.132,00	7.490	89.880	163.132	2.699.995
Jefe 2.ª técnico .....	75.537,00	1.208.586	75.324,00	1.205.180	150.860,00	7.490	89.880	150.860	2.503.646
Jefe 2.ª administrativo .....	75.537,00	1.208.586	75.324,00	1.205.180	150.860,00	7.490	89.880	150.860	2.503.646
Oficial 1.ª técnico .....	68.670,00	1.098.727	74.315,00	1.189.035	142.985,00	7.490	89.880	142.985	2.377.643
Oficial 1.ª administrativo .....	68.670,00	1.098.727	74.315,00	1.189.035	142.985,00	7.490	89.880	142.985	2.377.643
Oficial 2.ª técnico .....	59.512,00	952.197	76.300,00	1.220.793	135.812,00	7.490	89.880	135.812	2.262.870
Oficial 2.ª administrativo .....	59.512,00	952.197	76.300,00	1.220.793	135.812,00	7.490	89.880	135.812	2.262.870
Auxiliar técnico .....	51.977,00	831.638	75.204,00	1.203.262	127.181,00	7.490	89.880	127.181	2.124.780
Auxiliar administrativo .....	51.977,00	831.638	75.204,00	1.203.262	127.181,00	7.490	89.880	127.181	2.124.780

Categorías	Salario base	S base anual	Plus Convenio	P. Convenio anual	Total mes o día	Plus asistencia	P. asisten. anual	Pagas extras	Total anual
Subalterno 1.ª Jefe Eq.	59.512,00	952.197	76.300,00	1.220.793	135.812,00	7.490	89.880	135.812	2.262.870
Subalterno 1.ª	54.937,00	878.992	68.180,00	1.090.886	123.117,00	7.490	89.880	123.117	2.059.759
Subalterno 2.ª	50.372,00	805.958	71.754,00	1.148.067	122.127,00	7.490	89.880	122.127	2.043.905
Oficial 1.ª Jefe Eq.	2.290,37	1.111.072	2.453,03	1.189.720	4.743,90	7.490	89.880	142.317	2.390.672
Oficial 1.ª obrero	1.983,78	962.133	2.379,96	1.154.282	4.363,74	7.490	89.880	130.912	2.206.295
Oficial 2.ª obrero	1.832,91	888.961	2.371,77	1.150.310	4.204,68	7.490	89.880	126.140	2.129.151
Ayudante obrero	1.679,90	814.752	2.367,08	1.148.033	4.046,98	7.490	89.880	121.409	2.052.664
Auxiliar 1.ª obrero	1.601,79	776.868	2.367,01	1.147.999	3.968,80	7.490	89.880	119.064	2.014.747
Auxiliar 2.ª obrero	1.525,82	740.023	2.345,93	1.137.778	3.871,75	7.490	89.880	116.153	1.967.681
Inspector Ventas 1.ª	70.960,00	1.135.364	76.337,00	1.221.392	147.297,00	7.490	89.880	147.297	2.446.636
Inspector Ventas 2.ª	64.092,00	1.025.471	80.130,00	1.282.083	144.222,00	7.490	89.880	144.222	2.397.433
Jefe de Ventas	75.537,00	1.208.586	75.324,00	1.205.180	150.860,00	7.490	89.880	150.860	2.503.646

## ANEXO 1 B)

## Tablas salariales año 1995

(En pesetas)

Categorías	Salario base	S. base anual	Plus Convenio	P. Convenio anual	Total mes o día	Plus asistencia	P. asisten. anual	Pagas extras	Total anual
TGS	122.460,00	1.959.354	84.175,00	1.346.805	206.635,00	8.014	96.172	206.635	3.402.331
TGM	102.868,00	1.645.890	84.325,00	1.349.205	187.193,00	8.014	96.172	187.193	3.091.267
Jefe 1.ª técnico	93.068,00	1.489.084	81.484,00	1.303.739	174.551,00	8.014	96.172	174.551	2.888.995
Jefe 1.ª administrativo	93.068,00	1.489.084	81.484,00	1.303.739	174.551,00	8.014	96.172	174.551	2.888.995
Jefe 2.ª técnico	80.824,00	1.293.187	80.596,00	1.289.542	161.421,00	8.014	96.172	161.421	2.678.901
Jefe 2.ª administrativo	80.824,00	1.293.187	80.596,00	1.289.542	161.421,00	8.014	96.172	161.421	2.678.901
Oficial 1.ª técnico	73.477,00	1.175.638	79.517,00	1.272.268	152.994,00	8.014	96.172	152.994	2.544.078
Oficial 1.ª administrativo	73.477,00	1.175.638	79.517,00	1.272.268	152.994,00	8.014	96.172	152.994	2.544.078
Oficial 2.ª técnico	63.678,00	1.018.851	81.641,00	1.306.248	145.319,00	8.014	96.172	145.319	2.421.271
Oficial 2.ª administrativo	63.678,00	1.018.851	81.641,00	1.306.248	145.319,00	8.014	96.172	145.319	2.421.271
Auxiliar técnico	55.616,00	889.853	80.468,00	1.287.490	136.084,00	8.014	96.172	136.084	2.273.515
Auxiliar administrativo	55.616,00	889.853	80.468,00	1.287.490	136.084,00	8.014	96.172	136.084	2.273.515
Subalterno 1.ª Jefe Eq.	63.678,00	1.018.851	81.641,00	1.306.248	145.319,00	8.014	96.172	145.319	2.421.271
Subalterno 1.ª	58.783,00	940.522	72.953,00	1.167.248	131.736,00	8.014	96.172	131.736	2.203.942
Subalterno 2.ª	53.898,00	862.375	76.777,00	1.228.432	130.675,00	8.014	96.172	130.675	2.186.979
Oficial 1.ª Jefe Eq.	2.451,23	1.188.847	2.624,74	1.273.001	5.075,97	8.014	96.172	152.279	2.558.019
Oficial 1.ª obrero	2.122,64	1.029.483	2.546,56	1.235.081	4.669,20	8.014	96.172	140.076	2.360.736
Oficial 2.ª obrero	1.961,21	951.189	2.537,80	1.230.832	4.499,01	8.014	96.172	134.970	2.278.192
Ayudante obrero	1.797,49	871.784	2.532,77	1.228.395	4.330,27	8.014	96.172	129.908	2.196.351
Auxiliar 1.ª obrero	1.713,92	831.249	2.532,70	1.228.359	4.246,61	8.014	96.172	127.398	2.155.779
Auxiliar 2.ª obrero	1.632,63	791.824	2.510,15	1.217.423	4.142,78	8.014	96.172	124.283	2.105.418
Inspector Ventas 1.ª	75.927,00	1.214.840	81.681,00	1.306.890	157.608,00	8.014	96.172	157.608	2.617.901
Inspector Ventas 2.ª	68.578,00	1.097.254	85.739,00	1.371.828	154.318,00	8.014	96.172	154.318	2.565.254
Jefe de Ventas	80.824,00	1.293.187	80.596,00	1.289.542	161.421,00	8.014	96.172	161.421	2.678.901

## ANEXO 2 A)

## Prima de productividad año 1994

Categorías	Prima 1994		Prima 1994	
	Mínima		Máxima	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual
Auxiliar 2.ª obrero	32.480	389.760	38.570	462.840
Auxiliar 1.ª obrero	33.683	404.196	39.999	479.983
Ayudante obrero	34.886	418.632	41.427	497.124
Oficial 2.ª obrero	36.089	433.068	42.856	514.268
Oficial 1.ª obrero	37.292	447.504	44.284	531.408
Oficial 1.ª obrero J. E.	38.495	461.940	45.713	548.552
Oficial 2.ª técnico/administrativo	37.292	447.504	44.284	531.408
Oficial 1.ª técnico/administrativo	38.495	461.940	45.713	548.552
Jefe 2.ª técnico/administrativo	39.689	476.379	47.141	565.692
Jefe 1.ª técnico/administrativo	40.961	490.812	48.570	582.838
Auxiliar técnico/administrativo	36.089	433.068	42.856	514.268

## ANEXO 2 B)

## Prima de productividad año 1995

Categorías	Prima 1995		Prima 1995	
	Mínima		Máxima	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual
Auxiliar 2.ª obrero	34.754	417.044	41.270	495.240
Auxiliar 1.ª obrero	36.041	432.490	42.798	513.582
Ayudante obrero	37.328	447.936	44.327	531.924
Oficial 2.ª obrero	38.615	463.382	45.856	550.266
Oficial 1.ª obrero	39.902	478.828	47.384	568.608
Oficial 1.ª obrero J. E.	41.190	494.274	48.913	586.951
Oficial 2.ª técnico/administrativo	39.902	478.828	47.384	568.608
Oficial 1.ª técnico/administrativo	41.190	494.274	48.913	586.951
Jefe 2.ª técnico/administrativo	42.477	509.720	50.441	605.292
Jefe 1.ª técnico/administrativo	43.764	525.168	51.970	623.635
Auxiliar técnico/administrativo	38.615	463.382	45.856	550.266

## ANEXO 2 C)

## Prima de productividad años 1994 y 1995

Categorías	Coefficiente utilizado
Auxiliar 2.ª obrero .....	1,35
Auxiliar 1.ª obrero .....	1,40
Ayudante obrero .....	1,45
Oficial 2.ª obrero .....	1,50
Oficial 1.ª obrero .....	1,55
Oficial 1.ª obrero J. E. ....	1,60
Oficial 2.ª técnico .....	1,55
Oficial 1.ª técnico .....	1,60
Jefe 2.ª técnico .....	1,65
Jefe 1.ª técnico .....	1,70
Auxiliar técnico .....	1,50

**26778** RESOLUCION de 14 de noviembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aldeasa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aldeasa, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9000252) que fue suscrito con fecha 4 de octubre de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de noviembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALDEASA PARA EL AÑO 1994**

**CAPITULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. Ambito territorial.**

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo que la empresa Aldeasa posee en la actualidad o que puedan crearse durante su período de vigencia.

**Artículo 2. Ambito funcional.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores de Aldeasa incluidos en los ámbitos territorial y personal cualquiera que sean las funciones que desempeñen.

**Artículo 3. Ambito personal.**

Se regirá por el presente Convenio el personal que presta sus servicios en Aldeasa, con excepción del siguiente:

- Presidente, Consejeros y Secretario del Consejo de Administración.
- Director general, Directores de División, Directores y todos aquellos trabajadores integrados en el grupo profesional I, que se define en el artículo 23 del presente Convenio.

**Artículo 4. Ambito temporal.**

Un año, con inicio el 1 de enero de 1994 y término el 31 de diciembre de 1994, con excepción del complemento personal de antigüedad, que en los términos establecidos en el artículo 48.2.1 del Convenio Colectivo del año 1993, tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 1996.

**Artículo 5. Incremento salarial.**

El incremento salarial pactado en este Convenio en su período de vigencia será del 3 por 100.

El porcentaje se aplicará a los importes que tenían, a 31 de diciembre de 1993, los conceptos retributivos que a continuación se indican: Salario base, productividad, pagas extraordinarias, becas de estudios y dietas.

**Artículo 6. Denuncias.**

1. La denuncia del presente Convenio Colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, se efectuará por escrito, en el que se harán constar los capítulos, artículos o preceptos que se pretenden revisar y el alcance de la revisión. El escrito se presentará por la parte denunciante a la otra, antes del último mes de vigencia del Convenio o de la fecha de expiración señalada a cada título, en su caso.

2. Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán en todo caso, hasta su revisión.

**Artículo 7. Garantías personales.**

Con independencia de las condiciones establecidas en el texto del presente Convenio, se respetarán las mejoras que, a título individual o colectivo diferenciado, pudieran disfrutar algunos de los trabajadores.

**Artículo 8. Vinculación a la totalidad.**

En el supuesto de que por actos de la autoridad laboral competente, o, en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la entrada en vigor del presente Convenio o de algunos de sus artículos, el Convenio quedaría sin efecto en su totalidad y su contenido deberá ser reconsiderado totalmente por la Comisión Deliberante del Convenio, que, a estos efectos, se reunirá en un plazo máximo de ocho días.

**Artículo 9. Comisión Paritaria.**

Se crea una Comisión Mixta Paritaria del Convenio. Esta Comisión dará su interpretación del Convenio cuando una de las partes estime que la aplicación dada a la normas del mismo no es correcta. Las funciones de la Comisión Mixta serán, además, las siguientes:

- Informar y asesorar a la Dirección, Comités de Empresa, Delegados de Personal y a los trabajadores sobre cualquier duda o incidencia que pueda producirse sobre el articulado del Convenio, para una interpretación correcta. Recibirá cuantas consultas en este sentido se le hagan.
- Cuantas otras medidas tiendan a fomentar la aplicación práctica del Convenio.

Esta Comisión estará integrada por un número igual de representantes de los trabajadores y de la empresa. Los Vocales serán tres por cada representación; los de los trabajadores deberán ser Delegados de Personal o Vocales de Comités de centros de trabajo que hayan participado en las deliberaciones del Convenio, de ser posible, y elegidos por la Comisión Negociadora.

Un asesor sindical por cada Sindicato más representativo, a designar por los trabajadores, así como igual número de asesores por parte de la empresa, podrán asistir a las reuniones de la Comisión, con voz, pero sin voto.

En caso de dimisión o cese como Delegados de Personal, o Vocal del Comité, baja en la empresa o por cualquier otra causa, la sustitución se realizará por la parte a la que pertenezca el Vocal, y según acuerden los representantes laborales o la empresa, respectivamente.

Se nombrará un Secretario de la Comisión, por elección entre todos los Vocales, puesto que habrá de recaer en un Vocal representante laboral. A los solos efectos de coordinar las deliberaciones de la Comisión, se elegirá un Presidente, de la misma forma que el Secretario, pero entre los Vocales representantes de la empresa. Todos los Vocales tienen los mismos derechos que el Presidente y Secretario. De cada reunión el Secretario levantará acta que se aprobará bien inmediatamente después de finalizada la reunión, o al día siguiente de ésta.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de veinte días y, en los segundos, en tres días hábiles.

Cualquiera de las partes podrá tomar la iniciativa en relación con la convocatoria de la Comisión Mixta, fijándose la fecha de reunión de la misma de común acuerdo. Los miembros de la Comisión Mixta tendrán acceso a cualquier información que pueda repercutir en la normativa de este Convenio.

#### Artículo 10. *Cumplimiento de condiciones.*

La empresa se compromete a cumplir y respetar, tanto lo pactado en este Convenio, como todas las disposiciones legales que, dentro del ámbito laboral, se dicten o entren en vigor durante la vigencia del mismo. Los trabajadores, a través de sus representantes, se comprometen igualmente a mantener la normalidad laboral en los centros de la empresa, en relación con las materias y condiciones que en el Convenio se pacten.

En todo caso, cuando los trabajadores consideren justificado hacer uso del derecho a la huelga, tal derecho se ejercerá con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente.

El Comité de Huelga, en tal supuesto, comunicará a la dirección general de Aldeasa fecha y hora de iniciación de la huelga, así como relación de empleados que propone para que durante la misma velen por el mantenimiento de los locales, custodia y conservación de las mercancías, maquinaria e instalaciones. De dicha relación podrá eliminar la empresa a aquellos trabajadores que no considere idóneos para esas funciones, nombrando en este caso sustitutos.

#### Artículo 11. *Legislación supletoria.*

Con carácter subsidiario a lo pactado en el presente Convenio Colectivo resultará de aplicación lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Comercio aprobada por Orden de 24 de julio de 1971 en tanto y en cuanto no se oponga a la Ley 8/1980 y demás legislación que resulte de aplicación.

### CAPITULO II

#### Organización del trabajo

#### Artículo 12. *Organización.*

Es competencia de la empresa la organización general del trabajo, dentro de las disposiciones legales, correspondiéndole la planificación y estructuración del mismo, así como el señalamiento de previsiones, presupuestos y objetivos de todos los centros de trabajo y la descripción y asignación de funciones y responsabilidad de cada sección o departamento y demás atribuciones que la normativa laboral le atribuya.

La ordenación práctica y concreta del trabajo es competencia y responsabilidad de los mandos intermedios que la desarrollarán de acuerdo con las instrucciones impartidas por la empresa.

En todo caso, la empresa viene obligada a informar al Comité del centro respectivo de cuantas medidas adopte en relación con cualquier gestión que pueda afectar al desarrollo profesional de los trabajadores y en especial de la implantación de medios y métodos de control o de evaluación de rendimientos, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64, 1 y 3, del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, en el supuesto de que como consecuencia de la mecanización de los progresos técnicos que se den en los distintos puestos de trabajo se dé causa para la disminución de retribuciones o supresión de puestos de trabajo, se abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores por un período no inferior a treinta días.

#### Artículo 13. *Compensación de condiciones.*

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las establecidas en el presente pacto colectivo.

Cuando el importe total, en cómputo anual, de las condiciones económicas resultantes de las disposiciones legales futuras, sea inferior al de las establecidas en este Convenio prevalecerán éstas.

### CAPITULO III

#### Contrataciones

#### Artículo 14. *Disposiciones comunes.*

Los distintos cometidos asignados a cada puesto de trabajo son enunciativos. Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos u operaciones le ordenen sus superiores dentro de los cometidos propios de su función y especialidad en el grupo profesional que lo califica.

#### Artículo 15. *Contratos formativos.*

##### 1. a) En prácticas:

La empresa podrá contratar a trabajadores en prácticas dando cumplimiento a los requisitos establecidos en la Ley 10/1994, de 19 de mayo.

El salario establecido para los trabajadores en prácticas no será en ningún caso inferior al 80 por 100 del salario establecido en Convenio Colectivo para el primer año de duración del contrato y del 90 por 100 para el segundo año de duración del mismo.

##### 1. b) Contrato de aprendizaje:

La empresa podrá efectuar contratos de aprendizaje única y exclusivamente para trabajadores del grupo profesional IV destinados a cubrir puestos de venta en las tiendas o de Auxiliar administrativo.

La contratación por aprendizaje se efectuará de conformidad con lo establecido en la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, siendo el número de aprendices máximo que se podrá contratar conforme a la siguiente escala:

- Centros de menos de 50 trabajadores: Un aprendiz.
- Centros entre 51 y 100 trabajadores: Dos aprendices.
- Centros entre 101 y 150 trabajadores: Tres aprendices.
- Centros entre 151 y 200 trabajadores: Cuatro aprendices.

La retribución del aprendiz en ningún caso será inferior al salario mínimo interprofesional legalmente establecido que le corresponda en función de la edad.

#### Artículo 16. *Contrato a tiempo parcial.*

El contrato a tiempo parcial es aquel por el que el trabajador se compromete a prestar sus servicios durante un número de horas inferior a la jornada anual establecida en el Convenio Colectivo, siendo la retribución del trabajador proporcional a la jornada realizada.

Como norma general no podrán celebrarse contratos a tiempo parcial para desempeñar jornadas inferiores a doce horas semanales o cuarenta y ocho horas al mes, salvo circunstancias excepcionales que puedan concurrir, en cuyo caso se dará traslado de la contratación efectuada y motivos de la misma al Comité de Empresa.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial, salvo aquellos que hayan sido compensados por la transformación de su contrato a tiempo total, tendrán un derecho preferente a ocupar las posibles plazas a jornada total del mismo grupo profesional y centro de trabajo, que fuera necesario cubrir.

#### Artículo 17. *Contrato de trabajo para trabajadores fijos discontinuos.*

Aquellos trabajadores que hayan venido siendo contratados por duración determinada durante dos o más temporadas correlativas en las tiendas de apertura temporal, tendrán la condición de trabajadores fijos de carácter discontinuo.

El llamamiento a trabajadores se efectuará por riguroso orden de antigüedad dentro de la categoría profesional y a medida que las necesidades del tráfico demanden un mayor número de trabajadores y en función de la jornada contratada. La cesación de los servicios se llevará a cabo siguiendo el mismo orden, produciéndose por tanto el cese en primer lugar de los trabajadores de menor antigüedad.

Los períodos trabajados en virtud de contratos por tiempo determinado en las dos temporadas anteriores a la adquisición de la condición de fijos discontinuos, serán reconocidos a efectos de cómputo de antigüedad en la empresa, produciéndose repercusión económica por este concepto a partir de la fecha de formalización del contrato de trabajo.

#### Artículo 18. *Conversión en indefinidos.*

Los trabajadores contratados por contratos de carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, que hayan estado vinculados a la empresa durante más de tres años ininterrumpidos, adquirirán la condición de fijos.

Se excluyen de aplicación de lo anterior aquellos contratos de fomento de empleo para los que legalmente se haya ampliado su plazo de duración a cuatro años o cuatro años y medio, e igualmente se excluyen los contratos de sustitución o interinaje.

#### Artículo 19. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según índole del puesto a cubrir y que, en ningún caso, podrá exceder de los siguientes períodos:

Grupo profesional I y II: Seis meses.  
 Grupo profesional III y IV: Tres meses.  
 Grupo profesional V: Quince días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

#### Artículo 20. *Trabajos de distinto grupo profesional.*

a) Trabajos de grupos profesional superior:

Cuando el trabajo lo haga preciso y siempre de manera temporal, el trabajador estará obligado a realizar funciones de grupo superior a las que correspondan al profesional que tuviera reconocido. Si dichos trabajos rebasasen los quince días deberán ser ordenados por escrito y cuando superen seis meses, en el período de un año, u ocho durante dos, el trabajador podrá reclamar ante la empresa la clasificación profesional adecuada.

#### Artículo 21. *Trabajos de grupo profesional inferior.*

La empresa, por necesidad perentoria e imprevisible, podrá ordenar la realización de tareas correspondientes a grupo profesional inferior al que pertenezca el trabajador y por el tiempo imprescindible. El trabajador afectado, mantendrá el salario y beneficios de su propio grupo profesional.

### CAPITULO IV

#### Clasificación profesional

#### Artículo 22. *Criterios generales.*

Los trabajadores de la empresa afectados por este Convenio estarán clasificados en grupos profesionales en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de autonomía, mando, responsabilidad, conocimientos, iniciativa y complejidad de los trabajos a desarrollar.

La enumeración de los grupos profesionales que se establece no supone obligación para la empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación y demás normas que la contemplan tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación a un puesto de trabajo.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las funciones básicas más representativas, sin que tal clasificación suponga, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que serían básicas para los puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

#### Artículo 23. *Grupos profesionales.*

a) Grupo profesional I: trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión, comprendiendo trabajos de decisión y funciones de organización, planificación, ejecución y control.

Poseen un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizando labores de jefatura y mando, asumiendo la responsabilidad global de un área funcional, departamento o centro de trabajo de la empresa.

b) Grupo profesional II: Trabajadores que pueden tener responsabilidad de mando dirigiendo y coordinando los trabajos de un sector o grupo de trabajadores, efectuando sus tareas con autonomía dentro del área funcional en la que están incardinados.

c) Grupo profesional III: Trabajadores cuyo trabajo requiere amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades que supongan un determinado grado de profesionalidad en el desempeño de los trabajos asignados, y que puedan coordinar o supervisar el trabajo de un pequeño grupo de trabajadores.

d) Grupo profesional IV: Aquellos trabajadores que aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, actitudes prácticas o exigencia de razonamiento, comportando, en todo caso, responsabilidad en la ejecución, aunque bajo algún tipo de supervisión.

e) Grupo profesional V: Trabajadores que realizan sus trabajos según instrucciones concretas y precisas con alto grado de dependencia y supervisión jerárquica y funcional (comprendiendo la realización de trabajos

auxiliares o complementarios de los anteriores), así como aquellos que requieran una aportación de esfuerzo físico.

### CAPITULO V

#### Modificación, suspensión y extinción del contrato

#### Artículo 24. *Movilidad geográfica.*

a) Traslado: Se entiende por traslado el cambio de un puesto de trabajo de un centro a otro y que implique para el trabajador un cambio permanente de residencia a otra provincia.

El traslado podrá realizarse:

- A instancias del interesado, formulada por escrito.
- Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.
- Por decisión de la Dirección de la empresa, en el caso de necesidades del servicio.

En el supuesto a) el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna.

Los desplazamientos temporales voluntarios a nuevos centros de trabajo no supondrán traslados en los términos previstos en el presente artículo y en ellos se estará, en cuanto a retribuciones se refiere, a lo acordado entre el trabajador desplazado y la empresa.

En el supuesto b) se estará a lo convenido entre ambas partes.

Cuando el traslado se efectúe por necesidades del servicio y siempre que existan probadas razones técnicas, organizativas o de productividad que lo justifiquen, la Dirección de la empresa lo podrá llevar a cabo después de haberse solicitado su provisión voluntaria entre el personal de plantilla fija que reúna las debidas condiciones profesionales y de grupo profesional que el puesto de trabajo requiera, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Con ocasión del traslado forzoso, la empresa:

- Abonará al trabajador, previa justificación por éste, todos los gastos de viaje de él y su familia, así como la de los enseres.
- Una indemnización consistente en dos meses de salario.

Cuando se produzca vacante a cubrir, del grupo del trasladado, en el centro de trabajo de origen, aquél tendrá derecho preferente a ocupar dicha vacante siempre que cumpla con los requerimientos y exigencias de la misma.

b) Movilidad temporal: Debido a las especiales circunstancias que concurren en la actividad comercial de la empresa que provoca la existencia de períodos de máxima actividad en determinados puntos de venta y disminuciones en otros que impiden el mantenimiento, con carácter general, de una plantilla fija para cada uno de los centros de trabajo, se establece la posibilidad de que la empresa, en atención a las circunstancias descritas anteriormente, pueda proceder a la adscripción temporal de los trabajadores a cualquiera de los centros que, situados en distinto término municipal, se encuentren a una distancia no superior a 100 kilómetros del centro en que habitualmente desempeñen sus funciones los trabajadores.

Tal adscripción podrá hacerse siempre que se comunique al trabajador afectado con una antelación mínima de quince días sobre la fecha en que deberán incorporarse al nuevo centro de trabajo.

La movilidad nunca podrá utilizarse como medida de carácter disciplinario, por lo que deberá establecerse un sistema rotativo entre los trabajadores adscritos a cada centro, al objeto de garantizar la no utilización, con carácter discriminatorio, de la movilidad pactada en el presente precepto.

El plazo máximo de duración de la adscripción a distinto centro del habitual será de un mes.

Con objeto de establecer el sistema de compensación por el desplazamiento al nuevo centro de trabajo se definen dos áreas de movilidad:

Zona A. En ella se encuentran incluidos todos los centros de trabajo ubicados a una distancia máxima de 50 kilómetros del centro de trabajo habitual.

Zona B. Se incluyen todos los centros de trabajo ubicados a una distancia entre 50 y 100 kilómetros del centro de trabajo habitual.

Los trabajadores que sean adscritos a un centro de trabajo distinto al habitual que se encuentre dentro de la zona A tendrán derecho a percibir una compensación, por desplazamiento, de 1.500 pesetas por cada día de desempeño de sus funciones en el nuevo centro de trabajo.

A los trabajadores que sean adscritos a un centro que se encuentre dentro de la zona B se les abonará una compensación igual a 2.500 pesetas por cada día de desempeño de sus funciones en el nuevo centro de trabajo.

Las compensaciones anteriormente señaladas sólo serán abonadas en el supuesto de que el desplazamiento suponga una mayor distancia desde el lugar habitual de residencia del trabajador al nuevo centro de trabajo.

#### Artículo 25. *Permutas.*

La empresa podrá autorizar excepcionalmente permutas de destino entre trabajadores fijos de plantilla en activo o en excedencia especial, siempre que concurren las siguientes circunstancias y no lesionen derechos de tercero:

- Que los puestos de trabajo sean de igual naturaleza y correspondan a la misma forma de provisión.
- Que los trabajadores que los pretendan cuenten respectivamente con un número de años de servicio superior a tres años.
- Que se emita informe previo por parte de los Jefes de los solicitantes.

En el plazo de seis años a partir de la concesión de una permuta, no podrá concederse otra a los mismos interesados.

Los gastos de traslado, en este caso, serán de cuenta de los trabajadores, concediéndose permiso de tres días para efectuar el traslado. En caso de mayor duración el exceso le será descontado de sus vacaciones anuales.

#### Artículo 26. *Ascensos.*

Cuando la empresa decida cubrir un puesto de trabajo mediante el sistema de ascenso lo realizará por medio de uno de los siguientes procedimientos:

A) Libre designación de la empresa: Será libremente designado por la empresa todo aquel personal encuadrado en el grupo profesional II, así como todos los puestos considerados de confianza, como, por ejemplo, personal adscrito a Presidencia, Dirección General, Secretarías de Dirección.

B) Pruebas de ascenso: Para llevar a cabo dichas pruebas se nombrará una Comisión de ascensos, con sede en OO. CC., compuesta por dos miembros del Comité Intercentros y dos miembros representantes de la empresa.

Sus funciones consistirán en la propuesta de las pruebas de ascenso a realizar por los aspirantes, así como la valoración de las mismas. En caso de no haber consenso en la Comisión para la determinación del candidato idóneo, el informe personal del Jefe de Centro (en los centros periféricos) o Jefe inmediato (en OO. CC.) de la vacante a cubrir será determinante para la elección de aquél.

En el caso de que el personal que tenga derecho a percibir como complemento personal los conceptos de condición más beneficiosa básica y complementaria que se establecen en el artículo 33, sea ascendido a una categoría superior, tendrá derecho a percibir la diferencia existente en las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 1993 entre la categoría de origen y la nueva categoría profesional.

El abono de tal diferencia se efectuará mediante la regularización del salario base garantizado y la condición más beneficiosa básica, en las nuevas cuantías globales que resulten.

#### Artículo 27. *Preferencia en ascensos.*

Para cualquier ascenso de los realizados por medio de pruebas, en igualdad de puntuación, se tendrán en cuenta los siguientes criterios entre otros:

Nivel de estudios realizados, participación en cursos de formación impartidos en la empresa o fuera de ella con carácter específico para dicho puesto, o, tener experiencia en puestos similares.

#### Artículo 28. *Incompatibilidades.*

El personal no podrá trabajar, por cuenta propia o ajena, ni colaborar, en empresas que comercien con las mismas mercancías que lo hace Aldeasa, o realicen iguales actos de producción o de prestación de servicios.

Al efecto de comprobar si existe esa concurrencia, el personal está obligado a comunicar a la Dirección de Recursos Humanos el nombre de la empresa con la que trabaja o colabora, y la función que en la misma desempeña.

La empresa en el supuesto de trabajadores contratados a tiempo parcial deberá, con carácter previo a la adopción de una decisión negativa a la compatibilidad del trabajo realizado en Aldeasa con el de otra u otras empresas, solicitar informe al Comité de Empresa.

El empleado no aceptará remuneración alguna u otro provecho o beneficio ofrecido por cualquier persona o empresa con la cual Aldeasa tiene

negocios o con la que está relacionado por su ocupación en la misma, e igualmente tampoco podrá suscribir contrato alguno, en nombre de Aldeasa, con familiares dentro del segundo grado de afinidad o consanguinidad sin que exista autorización expresa por parte de la empresa.

#### Artículo 29. *Excedencias.*

a) Voluntaria: Los trabajadores fijos, con más de un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria no retribuida por un período no inferior a dos años ni superior a cinco para asuntos personales. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El excedente tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su modalidad y categoría en el centro de trabajo en el que prestaba sus servicios. El reintegro en el servicio activo de los excedentes voluntarios se verificará previa solicitud por escrito de los interesados, con un mes de antelación al vencimiento de la excedencia, siendo la fecha de presentación de la solicitud la que determinará la prioridad para el reintegro en el supuesto de concurrencia de varias peticiones.

En el caso de no existir vacante de la categoría del trabajador excedente en su propio centro de trabajo, la empresa podrá ofrecerle, tan pronto como exista una vacante:

- De menor categoría en el mismo centro de trabajo.
- De igual categoría en distinto centro de trabajo.
- De menor categoría en distinto centro de trabajo.

El trabajador no vendrá obligado a aceptar el ofrecimiento de la empresa y si lo aceptase se entenderá que ello no supone renuncia a ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca en su centro de origen, a no ser que tal renuncia se haga constar expresamente.

b) Especial: Se considera como tal el nombramiento para cargo público o elección para cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, con la consiguiente toma de posesión y que no entrañe relación de empleo laboral y el cumplimiento del servicio militar en cualquiera de sus formas de prestación. Al trabajador en excedencia especial, se le reservará su plaza mientras tal situación dure.

Concluido el motivo o razón por el que fuera otorgada esta excedencia, el beneficiario deberá incorporarse a su puesto de trabajo en el plazo previsto por la legislación vigente. En caso contrario, perderá su derecho y dejará de ostentar la condición de trabajador de Aldeasa.

c) Maternal: Será obligatorio el reintegro en su puesto de trabajo de los trabajadores que se hayan acogido a la excedencia por maternidad, previo anuncio de reintegro con dos meses de antelación a la finalización del período de excedencia solicitado.

#### Artículo 30. *Extinción del contrato de trabajo.*

Son causas de extinción del contrato de trabajo las siguientes:

- Por voluntad del trabajador, que deberá avisar con una antelación de quince días. La ausencia de este aviso facultará a la empresa a aplicar en la liquidación de las retribuciones salariales devengadas por el trabajador, una minoración equivalente a las retribuciones correspondientes a los días de defecto en el preaviso.
- Por no superación del período de prueba.
- Por acuerdo entre la Dirección y el trabajador.
- Por despido del trabajador. En el caso de que el Juzgado de lo Social declarase improcedente el despido, la empresa optará entre la readmisión o la indemnización, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
- En los casos de suspensión del contrato, al no solicitarse el reintegro en los plazos previstos en este Convenio, o en la Ley.
- Por expiración del plazo señalado en el contrato, si se trata de contratos eventuales por obra o servicio determinado, fijos de carácter discontinuo, de prácticas, de formación y otros de duración convenida, debiendo mediar un plazo de preaviso de quince días en los casos en que así se exija legalmente, debiéndose abonar en caso de incumplimiento de preaviso el salario correspondiente a los días de tal incumplimiento total o parcial.
- Por jubilación.
- Por declaración de invalidez en cualquiera de los grados de incapacidad laboral permanente para la profesión habitual.
- En el caso del trabajador interino por incorporación del trabajador sustituido.
- Cualquier otra establecida por la Ley.

#### Artículo 31. *Los efectos de la extinción del contrato de trabajo son:*

- La liquidación de las retribuciones salariales devengadas por el trabajador y las partes proporcionales positivas o negativas que puedan corresponderles por vacaciones o pagas extraordinarias.

- 2) La pérdida de todos los derechos en la empresa.
- 3) La devolución de las prendas y utensilios de trabajo facilitados por la empresa y aquellos documentos, pases y tarjetas de identificación facilitados al trabajador para el acceso al puesto de trabajo.
- 4) La baja en la Seguridad Social.
- 5) La liquidación de los anticipos y préstamos recibidos.

## CAPITULO VI

## Retribuciones

## Artículo 32.

Retribución es la percepción económica del trabajador por el cumplimiento de su contrato de trabajo. Esta retribución puede ser de dos clases:

- a) Salarial.
- b) Extrasalarial.

Los conceptos salariales serán los siguientes:

- 1) Salario mínimo garantizado.
- 2) Complementos personales.
- 3) Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
- 4) Incentivos de ventas.
- 5) Complemento de puesto de trabajo.

## Artículo 33.

1. Salario mínimo garantizado.—Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, de acuerdo con la jornada normal de trabajo y que consta en la primera columna del anexo de la tabla salarial de este Convenio.

La cantidad que se establece en la tabla salarial lo es en cómputo anual, por lo que su distribución mensual se efectuará dividiendo la cantidad establecida entre dieciséis pagas.

El salario mínimo garantizado, en caso de jornadas reducidas o especiales de trabajo, será el que proporcionalmente corresponda a las mismas.

El salario mínimo garantizado, que para cada uno de los grupos profesionales se establece en la tabla salarial que figura como anexo al presente Convenio Colectivo, integra en el mismo los anteriores niveles retributivos.

2. Complementos personales.—Son los que se derivan de las condiciones personales del trabajador:

## 2.1 Antigüedad.

Como compensación por la permanencia en la empresa se establece un complemento, que será abonado a todos los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio, a razón de 5.200 pesetas por cada tres años de servicio en la empresa.

Tal cantidad se abonará a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se cumplieran los tres años correspondientes y se hará efectiva junto con las demás remuneraciones y en doce mensualidades.

A la cantidad resultante como consecuencia de la fórmula anteriormente establecida le resultarán de aplicación, en su caso, los topes máximos establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que algún trabajador percibiera por el concepto de antigüedad una cantidad superior a la que resulte de aplicación conforme a lo establecido en este precepto, se le mantendrá tal cantidad como condición más beneficiosa que quedará congelada, hasta que, por aplicación de esta fórmula, se supere la cantidad anteriormente percibida.

## 2.2 Condición más beneficiosa básica.

Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo, como consecuencia de la aplicación de anteriores Convenios de Aldeasa, cantidades por los antiguos conceptos de salario base y productividad, que sean superiores a los que se fijan en las tablas salariales de mínimos garantizados del presente Convenio, continuarán percibiendo la diferencia existente entre las cantidades consolidadas por tales conceptos a 31 de diciembre de 1993, más los incrementos pactados en el artículo 5 del presente Convenio y lo establecido en dichas tablas salariales.

La condición más beneficiosa básica no podrá ser objeto de compensación y absorción con otros conceptos salariales que vinieran disfrutando los trabajadores y se verá incrementada en sucesivos convenios en función de los pactos que se establezcan.

## 2.3 Condición más beneficiosa complementaria.

Los trabajadores que como consecuencia de la aplicación de los anteriores Convenios de Aldeasa vinieran percibiendo pluses tales como Idio-

ma, Jefatura y Juramento, establecidos en anteriores Convenios Colectivos, continuarán percibiendo las cantidades consolidadas por tales pluses a 31 de diciembre de 1993, abonándose bajo el concepto de «Condición más Beneficiosa Complementaria».

Este concepto salarial no podrá ser objeto de compensación y absorción con otras retribuciones que vinieran percibiendo los trabajadores.

## 3. Complementos de vencimientos superior al mes.

3.1. Pagas Extraordinarias.—Los trabajadores tienen derecho a cuatro pagas extraordinarias en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, cuyo importe para cada empleado corresponde a los conceptos Salario Mínimo Garantizado más Condición más Beneficiosa Básica para aquellos que vinieran percibiendo tal concepto.

Se abonarán al final de cada uno de dichos meses y proporcionalmente al tiempo de servicio prestado entre las fechas de devengo de cada una de ellas, que son las siguientes.

- 1) Paga de Marzo: de 1 de Abril a 31 de Marzo.
  - 2) Paga de Junio: de 1 de Julio a 30 de Junio siguiente.
  - 3) Paga de Septiembre: de 1 de Octubre a 30 de Septiembre siguientes.
  - 4) Paga de Diciembre: de 1 de Enero a 31 de Diciembre siguiente.
4. Incentivo de ventas.

Los trabajadores adscritos a los puntos de venta que no tengan derecho a percibir las denominadas condición más beneficiosa básica y condición más beneficiosa complementaria que se establecen en el artículo 30.2 del Convenio Colectivo, tendrán derecho a percibir una retribución de carácter variable conforme al siguiente sistema de cálculo:

Incremento productividad en el centro prestación	Ventas del mes	Ventas de igual mes año anterior
De servicios acumulada mes del	Plantilla media acumulada al último día del mes	Plantilla media al último día del año anterior

Una vez calculado el incremento de productividad conforme a la fórmula anterior, se abonará con carácter mensual en el mes siguiente al de cómputo, un porcentaje sobre el salario mínimo garantizado anual, dividido entre 12, conforme a la siguiente escala:

## Grupo profesional V:

Incremento productividad	Porcentaje sobre salario mínimo garantizado año
	12
De > 0,1 a 1 .....	2,5
De > 1 a 2 .....	5,0
De > 2 a 3 .....	7,5
De > 3 a 4 .....	10,0
De > 4 a 5 .....	12,5
De > 5 a 6 .....	15,0
De > 6 a 7 .....	17,5
De > 7 a 8 .....	20,0

## Resto de los grupos:

Incremento productividad	Porcentaje sobre salario mínimo garantizado año
	12
De > 0,1 a 1 .....	3,81
De > 1 a 2 .....	7,62
De > 2 a 3 .....	11,43
De > 3 a 4 .....	15,24
De > 4 a 5 .....	19,05
De > 5 a 6 .....	22,86
De > 6 a 7 .....	26,67
De > 7 a 8 .....	30,48

Se excluirá del derecho a la percepción de la retribución variable a aquellos trabajadores que en el mes correspondiente hayan incurrido en alguno de los siguientes supuestos:

- 1.º Hayan tenido dos descuadres en caja, positivos o negativos, superiores a 2.500 pesetas cada uno de ellos.
- 2.º Hayan incurrido en dos o más faltas injustificadas de puntualidad superiores a diez minutos cada una de ellas.
- 3.º Se les haya impuesto una sanción por falta grave o muy grave.
- 4.º Hayan acumulado en un período de doce meses consecutivos tres sanciones por falta leve, en cuyo caso se perderá el derecho a percibir la retribución variable en el primer mes a que tuviera derecho después de haberse impuesto la tercera sanción por falta leve.
- 5.º Más de cinco ausencias, incluso justificadas, en el mes correspondiente. Se excluyen vacaciones, permisos retribuidos del artículo 42, b), del Convenio Colectivo y horas sindicales.

La empresa, en consideración a las circunstancias especiales que puedan concurrir en algunos centros de venta, podrá establecer sistemas de retribución variable basados en las ventas individuales sobre la base de que el objetivo de la cuantía a percibir por tales sistemas retributivos, sea homologable a la fijada con carácter general en el presente artículo.

El referido sistema de ventas individuales, durante los dos primeros años de vigencia podrá ser modificado por la empresa para adecuarlo a las nuevas circunstancias que se produzcan, garantizando a los trabajadores afectados por este sistema una percepción mínima del 80 por 100 de la que hubiere correspondido bajo el sistema general de incentivos, percibiéndose tal porcentaje en proporción a las ventas realizadas por cada trabajador.

El personal que perteneciendo a los puntos de venta realicen funciones de carácter administrativo o en el almacén, percibirán igualmente la parte de retribución variable que les corresponda en función del sistema establecido con carácter general.

Los trabajadores que hasta la fecha de la firma del presente Convenio hayan venido estando sujetos a un sistema de Incentivo de Ventas continuarán manteniendo el referido sistema en idénticas condiciones a las aplicadas hasta el momento, si bien pasará a abonarse con carácter mensual en vez de trimestral y a efectos de posible exclusión, se aplicarán los criterios objetivos pactado en el presente artículo.

#### Artículo 34. *Compensación por trabajos nocturnos.*

Se considera nocturno el trabajo realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Específicamente ambas partes convienen en computar la hora nocturna a razón de una hora y diez minutos hasta que el cómputo anual de horas de trabajo efectivas alcance mil setecientos sesenta y seis horas considerándose como extraordinarias el exceso. El cómputo de tiempo horario de la nocturnidad no afecta al personal contratado expresamente para realizar trabajos en horas nocturnas.

#### Artículo 35. *Retribuciones extrasalariales.*

No tendrán la consideración legal de salario los siguientes conceptos, entre otros:

1. Dietas: Todo desplazamiento del centro de trabajo habitual, ordenado por la empresa, igual o inferior a treinta días, a cualquier población o país, devengará dietas en la forma y condiciones que tenga establecidas la empresa.
2. Sobresueldo: Cuando el desplazamiento se realice a tiendas de apertura temporal o por cualquier otra causa, ordenado por la empresa, siempre que se efectúen a población distinta a la de su residencia habitual y tenga una duración superior a treinta días, se devengará, en concepto de dietas, la cantidad de 74.550 pesetas al mes.
3. Transporte: El personal de las tiendas libres de impuestos percibirá mensualmente como suplido por transporte, la cantidad que deba satisfacer en línea regular, desde la ciudad hasta el centro de trabajo. De este importe mensual serán deducidas las cantidades que, proporcionalmente, correspondan a los días que en ese mes el empleado no haya asistido al trabajo o haya utilizado otro medio de transporte sufragado por la empresa.
4. Comida en oficinas centrales: Los empleados de OO. CC. percibirán una ayuda para comida consistente en 4.000 pesetas, con objeto de compensar la jornada partida que realizan los lunes.

Tal cantidad se percibirá única y exclusivamente por el período de once meses, excluyéndose las vacaciones, así como en caso de baja por enfermedad, absentismo o cualquier otra causa que supere siete días al mes, se deducirá la parte proporcional correspondiente a la «Ayuda de comida».

#### Artículo 36. *Anticipos reintegrables.*

Mejorando lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa continuará aplicando el régimen de concesión de anticipos a cuenta, reintegrables y sin interés.

Para la concesión de tales anticipos, que habrán de destinarse a necesidades básicas o perentorias, la empresa podrá recabar informe no vinculante del Comité o Delegados de personal de cada centro de trabajo.

#### Artículo 37. *Pago de haberes.*

El pago del salario se efectuará mediante ingreso de su importe en la entidad bancaria o de ahorro que el trabajador designe. El resguardo del ingreso en el Banco equivaldrá a la firma del recibí de los trabajadores en el recibo de salarios, sin perjuicio del envío del mismo a los trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a solicitar anticipos a cuenta de sus emolumentos mensuales que se descontarán de la liquidación mensual.

#### Artículo 38. *Prestación por matrimonio.*

La empresa abonará a sus trabajadores, cuando contraigan matrimonio la cantidad de 25.000 pesetas.

#### Artículo 39. *Prestaciones en casos de baja por enfermedad o accidente.*

En los casos de baja por enfermedad o accidente, la empresa continuará abonando a sus trabajadores las diferencias existentes en cada caso entre las prestaciones que conceda al trabajador la Seguridad Social y el 100 por 100 de la retribución fija que el trabajador estuviese devengando en el momento de producirse la baja.

Este complemento o diferencia se abonará al personal a partir del primer día de baja y finalizará:

- a) Para el personal eventual en el momento de extinción de su contrato, salvo que anteriormente los servicios médicos de la empresa informen que ese empleado es apto para el desarrollo de su trabajo.
- b) Para el personal fijo de plantilla durante el tiempo por el cual la Seguridad Social concede la prestación económica por incapacidad laboral transitoria y con un límite máximo de dieciocho meses, salvo que con anterioridad se hubiese producido el informe médico citado en el apartado a) anterior.

La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores las personas cuyo complemento de prestaciones sea suspendido.

### CAPITULO VII

#### Jornada, permisos y vacaciones

#### Artículo 40. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo es de mil setecientos sesenta y seis horas anuales de trabajo efectivo. Los horarios se adaptarán a las exigencias propias de cada centro de trabajo.

Con carácter anual se establecerá para cada centro de trabajo el horario general del mismo. Dicho horario, debido a la variación que sufre la actividad comercial de la empresa, podrá ser modificado por la empresa en función de las necesidades que se produzcan, pudiéndose efectuar prolongaciones de jornada hasta un máximo de doce horas diarias con respeto de los descansos legalmente establecidos y siempre que tales prolongaciones de jornada sean compensadas con disminuciones en períodos de menor actividad, de modo que en ningún caso la jornada ordinaria supere las mil setecientos sesenta y seis horas anuales pactadas.

La compensación de las horas realizadas en exceso se efectuará dentro de los quince días siguientes a la fecha de su realización y siempre que el trabajador tenga derecho a una jornada completa de descanso.

La prestación de servicios durante los días 25 de diciembre y 1 de enero tendrá carácter totalmente voluntario, en las condiciones que se determinen en su momento por la empresa.

En el supuesto de modificaciones de horarios, habrá que compensar a los trabajadores los perjuicios efectivos que en su caso se les pudiera ocasionar, no generando en ningún caso derechos adquiridos las tolerancias que se deriven de la facultad de modificación de horarios.

#### Artículo 41. *Horas extraordinarias.*

Las horas trabajadas en exceso sobre las establecidas en el horario de cada centro de trabajo tendrán el carácter de horas extraordinarias, siendo su realización obligatoria en el caso de las efectuadas para realizar

inventarios y balances, y compensándose las mismas con descansos en el siguiente trimestre a la fecha de su realización.

Con carácter excepcional, en aquellos supuestos en los que por razones organizativas resulte imposible la compensación con descanso y siempre que el número de horas realizadas no exceda de los límites legales, serán abonadas con el importe de la hora ordinaria calculado de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{S.B.G. + C.B.B. + C.B.C. \times 16 + A \times 12}{1.766} \times 25\%$$

S.B.G. = Salario base garantizado.

C.B.B. = Condición más beneficiosa básica.

C.B.C. = Condición más beneficiosa complementaria.

A = Antigüedad.

#### Artículo 42. *Permisos.*

##### A) Permisos sin sueldo.

La empresa podrá otorgar, siempre que el volumen de plantilla y las necesidades de trabajo lo permitan, permisos sin sueldo a los trabajadores, por el período necesario para atender circunstancias excepcionales que puedan producirse.

Corresponde a la empresa su otorgamiento en función de las necesidades productivas que se den en el centro de trabajo en el que se solicite el permiso.

El empleado que solicite un permiso sin sueldo deberá justificar su petición. En todo caso corresponde a la Dirección de la empresa su otorgamiento.

Durante el disfrute de permiso sin sueldo, la empresa se hará cargo del importe de aportación a la Seguridad Social que le corresponda, siendo por cuenta del empleado la suya.

##### B) Permisos por asuntos personales.

La empresa concederá cuatro días de permiso retribuido por trabajador y año, para asuntos personales, en las siguientes condiciones:

- No podrán ser acumulados a los días de vacaciones.
- Su no disfrute dentro del año natural, supone su pérdida.
- No pueden ser compensados económicamente.
- Serán solicitados previamente al Jefe del centro o departamento y sometidos a posterior autorización por la Dirección de Recursos Humanos.
- Los días de falta de asistencia injustificada serán descontados de estos días de permiso, sin perjuicio de la posible falta laboral que pudiera constituir tal ausencia.
- En oficinas centrales no podrán ser disfrutados estos permisos en lunes, salvo en supuestos muy excepcionales, debidamente autorizados, en cuyo caso el trabajador deberá recuperar dos horas dentro de esa semana.

##### C) Permiso retribuido.

Mejorando lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores se acuerda la concesión de permiso retribuido de tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

#### Artículo 43. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tienen derecho a treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas. Este período podrá fraccionarse en dos, previa autorización de la Dirección de la empresa, siempre con una duración mínima de ocho días uno de ellos.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador sufriera una enfermedad grave, que conlleve hospitalización, no será computado el período de dicha hospitalización a efectos de vacaciones. Dicho período será disfrutado cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Las vacaciones se iniciarán en días laborables, de acuerdo con las secuencias de turnos y horarios que rigen en los distintos centros de trabajo de la empresa.

En oficinas centrales el cómputo se efectuará como la diferencia entre el primero y el último día laborable de cada período.

La empresa podrá no autorizar períodos vacacionales por necesidades de trabajo, en especial en aquellos centros de trabajo que dependan del tráfico turístico se excluirán como períodos de vacaciones los de mayor actividad de la empresa.

El personal que se incorpore a la empresa dentro del año natural, disfrutará el período vacacional proporcional al que por su permanencia en la empresa le corresponda ese año.

Al personal que cese en el transcurso del año natural y hubiese disfrutado un período vacacional superior al que realmente le correspondiera, le será descontado de su finiquito el importe correspondiente a las vacaciones disfrutadas en exceso. Por el contrario, si en el momento del cese le faltara por disfrutar vacaciones, su importe le será abonado en el finiquito.

Como principio para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, dentro del sistema de excepción establecido en el párrafo tercero de este artículo, se establece que el trabajador que optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección del disfrute en temporada de actividad alta o en otro turno determinado, perderá ese derecho de opción hasta tanto no lo ejerciten el resto de sus compañeros en un centro de trabajo.

Aquellos trabajadores que como consecuencia de la aplicación del anterior Convenio Colectivo, por el hecho de disfrutar sus vacaciones en períodos de menor actividad tenían derecho a ocho días más de vacaciones anuales sobre las establecidas con carácter general, continuarán manteniendo tal derecho como condición más beneficiosa de carácter personal.

#### Artículo 44. *Jubilación.*

A) Se establece la jubilación obligatoria al cumplir los sesenta y cinco años para todos aquellos trabajadores que tengan cubierto el período de cotización para percibir la prestación de jubilación de la Seguridad Social.

Percibirán una indemnización variable en función de los años de servicio, como se detalla a continuación:

- De cinco a ocho años: 40 por 100 salario anual.
- De ocho a once años: 50 por 100 salario anual.
- Más de once años: 60 por 100 salario anual.

B) Aquellos trabajadores que, con edades comprendidas entre los sesenta y los sesenta y cuatro años, soliciten su jubilación voluntaria, como consecuencia de la misma tendrán derecho a la percepción de una indemnización supeditada a la aceptación de la jubilación por parte de la empresa, cuya cuantía será variable en función de la edad del solicitante, conforme se detalla seguidamente:

Edad	Indemnización — Porcentaje del salario anual
60	130
61	120
62	110
63	100
64	90

### CAPITULO VIII

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 45. *Competencia.*

La facultad disciplinaria sobre el personal comprendido en el presente Convenio corresponde al Director de Recursos Humanos de la empresa, que la ejercerá bien directamente o a través del Jefe de Área de Recursos Humanos o Jefes de Centro. Para las faltas graves y muy graves el poder sancionador lo ejerce el Director de Recursos Humanos y en las leves el Jefe de Área de Recursos Humanos, los Jefes y responsables de centro o persona en quien el Director de Recursos Humanos delegue. De la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves se dará cuenta al Comité o delegados de Personal del centro de trabajo.

#### Artículo 46. *Concepto.*

Se considera falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento por el trabajador de los deberes de cualquier índole para con la empresa, o transgresión de las disposiciones legales en vigor y en especial de lo dispuesto por el presente Convenio y en la reglamentación sobre Seguridad Social e Higiene en el Trabajo.

Artículo 47. *Graduación de las faltas.*

## A) Se considerarán faltas leves:

1. Descuido o demora injustificada en la ejecución del trabajo.
2. Falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo superior a quince minutos. El retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, se considerará falta cuando se produzca tres veces en un período mensual, o el retraso inferior a cinco minutos cuando se produzca seis veces en un mes o con habitualidad.

Si de estos retrasos se derivan, por la función especial del trabajador, perjuicios para el trabajo encomendado, la falta se calificará de grave.

3. Ausencia injustificada del puesto de trabajo.
4. No atender al público o a los compañeros de trabajo con la corrección, diligencia, uniformidad y aseo debidos.
5. Las discusiones con compañeros de trabajo cuando no son en presencia del público.
6. La falta de asistencia injustificada al trabajo, o a los cursos de formación organizados por la empresa.
7. No avisar en caso de falta justificada al trabajo en las primeras horas de comienzo de la jornada.

La reiteración en la comisión de estas faltas dará lugar, automáticamente, a su consideración como graves, sin perjuicio de lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

## B) Se considerarán faltas graves:

1. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo o a los cursos de formación a que se refiere el artículo 41 de este Convenio, durante tres días alternos en un mes.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El incumplimiento de las funciones encomendadas con perjuicio para el trabajo.
4. La embriaguez o el uso de drogas, cuando no sea de manera habitual.
5. Simulación de la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
6. El quebranto del secreto profesional.
7. Los daños y deterioros en las mercaderías o pertenencias de la empresa, cuando se produzcan por negligencia.
8. El incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 27 en relación con incompatibilidades.
9. No hacer cursar a la empresa en el plazo legal de cinco días el parte de baja por I.L.T. o los partes de confirmación en el plazo de cuarenta y ocho horas desde la fecha de dichos documentos.

La reiteración en la comisión de estas faltas, dará lugar automáticamente a su consideración como muy graves, sin perjuicio de lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

## C) Son faltas muy graves:

1. La falta de asistencia al trabajo o a los cursos de formación a que se refiere el artículo 39 injustificadamente durante tres días consecutivos, o durante más de tres días alternos en un mes.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. Los malos tratos de obra a clientes o compañeros de cualquier categoría.
4. Las faltas de respeto o enfrentamiento público con los superiores clientes o compañeros.
5. El abuso de autoridad, considerándose como tal, la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador, de donde se derive un perjuicio grave y acreditado para el subordinado, ya sea de orden material o moral.
6. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
7. La embriaguez y el uso de drogas de forma habitual.
8. Sustraer, hacer desaparecer, ocultar, inutilizar, destruir o causar daños de desperfectos de forma voluntaria en cualquier tipo de bienes, mercancías equipos u otras pertenencias de la empresa, de los clientes o los compañeros.
9. La indisciplina y desobediencia con grave perjuicio para el trabajo.
10. Incurrir en infracción de la legislación sobre contrabando, o no ajustar su conducta en todo momento, a cuantas prescripciones en este orden se señalen por las autoridades de Aduanas o por la empresa.
11. Tomar, usar o adquirir productos o artículos de las tiendas de Aldeasa o que se custodian en sus almacenes, aunque estén deteriorados, caducados o de cualquier forma no sean aptos para su venta o comercialización.
12. Ocultar o falsear datos que deban ser facilitados a la empresa dando lugar a percepciones improcedentes.

13. Las agresiones a la intimidad y las ofensas verbales o físicas de carácter sexual, sin distinción de sexo.

14. Incurrir en infracción de lo dispuesto en el artículo 23 del Convenio Colectivo realizando actividades que en el citado precepto se declaran incompatibles, o, realizar contratos con familiares sin contar con la debida autorización de la empresa.

La enumeración de las distintas clases de faltas, que anteceden, no es limitativa, sino simplemente enunciativa, debiéndose asimilar a las de los grupos correspondientes cualesquiera otras, atendiendo a las circunstancias y consecuencias de la falta.

Artículo 48. *Sanciones.*

A) Por la comisión de faltas leves, la sanción que podrá imponerse es la de amonestación, verbal o escrita, o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

## B) Por las faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
2. Inhabilitación para concurrir a pruebas de ascenso en los dos años siguientes a la comisión de la falta.

## C) Por las faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
2. Separación de la empresa con pérdida de todos los derechos, con excepción de los salarios devengados que tuviera el trabajador y la liquidación de partes proporcionales que le correspondieran al día en que se produzca la separación.

Las faltas muy graves enumeradas en el artículo 33, apartado C), números 10 y 11, serán sancionadas siempre con la separación de la empresa con pérdida de todos los derechos, con excepción de los salarios devengados que tuviera el trabajador y la liquidación de partes proporcionales que le correspondieran al día en que se produzca la separación.

Artículo 49. *Expediente sancionador.*

Para la imposición de cualquiera de las sanciones, por faltas leves no será preciso la instrucción de expediente disciplinario.

En las sanciones por faltas graves y muy graves todas las actuaciones se practicarán por escrito, comunicándose previamente al trabajador y dándose cuenta de la resolución a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo.

Artículo 50. *Resolución.*

En la misma providencia de incoación de expediente se nombrará Instructor y Secretario, notificándose ambos extremos al trabajador sujeto a expediente, al Instructor y al Secretario nombrados.

El Instructor realizará cuantas actuaciones estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos y la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. A la vista de las actuaciones pasará pliego de cargos al expedientado si procediese, o, en caso contrario, propondrá a la Dirección de la empresa su sobreseimiento.

El expedientado tendrá cinco días para contestar a los cargos y presentar las pruebas que estimen convenientes.

Recibida la contestación al pliego de cargos, el Instructor con su informe sobre los hechos propondrá a la empresa la resolución que estime adecuada a derecho y esta en el plazo de cinco días a contar desde el informe impondrá la sanción que estime correcta, que se notificará al interesado por escrito.

En caso de suspensión de empleo y sueldo o despido de un trabajador, y antes de que éstas se produzcan de forma efectiva, el Comité de Empresa, delegado de personal o delegado sindical deberá ser informado. En cualquier caso el trabajador podrá solicitar la asistencia y presencia de los representantes de los trabajadores.

Artículo 51. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Dirección de Recursos Humanos de la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Asimismo, se procederá a la anulación en el expediente personal, a todos los efectos, de las faltas leves a los seis meses de su imposición y de las faltas graves a los doce meses.

## CAPITULO IX

**Seguridad e higiene en el trabajo y formación**Artículo 52. *Seguridad e higiene.*

En todos los centros de trabajo se exigirá el estricto cumplimiento de las medidas y normas contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971, y demás disposiciones legales. Esta obligación afecta tanto a la empresa como a los trabajadores, incumbiendo a los representantes de éstos la obligación de hacer respetar todas las normas que afecten a la Seguridad e Higiene en el trabajo.

Artículo 53. *Salud laboral.*

Aualmente todo el personal acogido al presente Convenio Colectivo será sometido a un reconocimiento médico, completado con pruebas adaptadas a los riesgos de enfermedad y accidentes más frecuentes en relación con el puesto de trabajo.

Dichos reconocimientos serán obligatorios para todo el personal. El tiempo empleado en los mismos será computado como horas de trabajo.

Artículo 54. *Uniformes.*

El personal estará obligado a utilizar la uniformidad adecuada que para cada puesto de trabajo establezca la empresa. A tal efecto la empresa facilitará al personal de atención directa al público, dos uniformes anuales de utilización obligatoria por dicho personal.

Al personal de almacenes y otras instalaciones semejantes se le suministrará dos equipos de trabajo por año, completos y adecuados a las correspondientes tareas.

En todo caso los trabajadores están obligados a conservar las prendas suministradas con cuidado y pulcritud.

Artículo 55. *Formación.*

La empresa potenciará la realización de cursos de formación y perfeccionamiento profesional, que redunden en beneficio de una mayor cualificación y especialización del personal, en materias relacionadas con su función y que puedan contribuir a su promoción o reconversión.

A estos efectos se confeccionará anualmente un Plan de Formación que la Dirección de la empresa remitirá al Comité Intercentros para su informe, pudiendo éste proponer nuevos cursos para la mejora del mismo.

Los cursos, una vez aprobados por la Dirección de la empresa, tendrán carácter obligatorio para el personal afectado, realizándose, en lo posible, dentro de la jornada laboral, y en caso de que por necesidades de organización se realicen fuera del horario de trabajo, los trabajadores afectados tendrán derecho a una compensación económica o a su sustitución por descansos en tiempo equivalente al empleado en la realización de los cursos.

## CAPITULO X

**Derechos de representación colectiva**Artículo 56. *Disposiciones generales.*

La empresa facilitará el lícito ejercicio de las actividades de la representación colectiva o sindical, en sus centros de trabajo, a los Delegados de Personal o Vocales de los Comités de Centro, elegidos por los trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente.

Las relaciones entre la empresa y Comité o Delegados de Personal se llevarán a cabo a través de la Dirección de Recursos Humanos por parte de la empresa y el Presidente o Secretario por parte del Comité.

Se acuerda expresamente la acumulación de horas sindicales en uno o más miembros del Comité de empresa siempre que pertenezcan al mismo centro de trabajo los representantes cedentes y los beneficiarios del crédito horario.

Artículo 57. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros es el órgano representativo y colegiado de todos los trabajadores de la empresa. Estará constituido por un máximo de 13 miembros, designados por y de entre los representantes de personal.

Para la designación concreta de los representantes de cada centro de trabajo que deban formar parte del Comité Intercentros, se tendrá en cuenta la proporcionalidad de los sindicatos en el conjunto de la empresa.

El mandato de los miembros del Comité Intercentros tendrá la misma duración que la del Comité del centro de trabajo que los haya designado.

Artículo 58. *Ambito funcional.*

El Comité Intercentros tendrá a su cargo todas las cuestiones que excedan a las competencias propias de los Comités de empresa y Delegados de Personal, por ser cuestiones que afecten o, puedan afectar a varios centros de trabajo y entre ellas, las siguientes:

1. Discutir los convenios y revisiones salariales de los mismos.
2. Proponer a la Dirección de la empresa medidas de Seguridad e Higiene de carácter general y vigilar su cumplimiento.
3. Proponer a la Dirección de la empresa planes generales de formación profesional.
4. Solicitar motivadamente de la Dirección de la empresa la realización de asambleas de trabajadores, responsabilizándose del buen orden de las mismas.
5. Intervenir en todos aquellos problemas laborales de carácter individual y colectivo que formulen los trabajadores. Su representación ante la empresa se hará por el Presidente o Secretario.
6. Informar a propuesta de la Dirección de la empresa sobre adecuación de los niveles salariales y los grupos profesionales contemplados en el presente Convenio.

Con base en el contenido de estas informaciones, el Comité Intercentros podrá formular proposiciones a la Dirección de la empresa, que ésta contestará debidamente sobre la aceptación o no de las propuestas formuladas.

Los gastos de viaje y dietas que se ocasionen con motivo de las reuniones del Comité Intercentros, correrán a cargo de la empresa, con excepción de las extraordinarias no autorizadas por ella.

El lugar de reunión del Comité será en los locales de la Sede Social de la empresa, que facilitará los medios necesarios para que se pueda desarrollar eficazmente.

Artículo 59. *Reuniones.*

El Comité Intercentros se reunirá cuando lo solicite la mitad más uno de sus miembros, o un tercio de los trabajadores representados o a petición de la empresa.

La solicitud para las reuniones del Comité será cursada por su Presidente o su Secretario a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa, con cinco días hábiles de antelación como mínimo, salvo en los supuestos excepcionales de negociación colectiva o conflicto, en que podrá reducirse dicho plazo a lo estrictamente necesario.

En la solicitud se habrá de señalar si se trata de reunión normal o convocada a petición de alguna de las partes indicadas en el primer párrafo de este artículo, orden del día con los asuntos a tratar, fecha y hora de su celebración.

Recibida la solicitud, la empresa dará las instrucciones necesarias y precisas para autorizar la salida de los miembros del Comité de sus respectivos puestos de trabajo.

Los miembros del Comité Intercentros que se encuentren desplazados devengarán dietas y gastos de transporte.

## CAPITULO XI

**Acción social**

## PROTECCIÓN FAMILIAR

## Artículo 60.

En razón de la familia se fija una ayuda mensual de 3.634 pesetas íntegras, por esposa o esposo y la misma cantidad por cada hijo menor de veintitrés años que cumplan los requisitos señalados en los artículos siguientes, de todo el personal de la empresa que haya adquirido el carácter de fijo y fijo discontinuo, y a los temporales con más de doce meses de antigüedad, siempre en proporción a su jornada de trabajo.

## Artículo 61.

Causará derecho a la asignación de protección familiar, la esposa que conviva con el beneficiario y dependa económicamente de él; se entenderá que no concurre esta última condición cuando la esposa realice trabajos por cuenta propia o ajena o reciba prestaciones periódicas de la Seguridad Social, la empresa abonará la diferencia hasta completar la cifra más elevada, continuando el trabajador en el cobro de la correspondiente a la Seguridad Social.

Si se extinguiere el derecho a la prestación de la Seguridad Social, subsistiendo la obligación de Aldeasa, ésta revisará la situación y abonará

la totalidad de la suma correspondiente desde el momento de aquella extinción.

Si lo que se extinguiese fuese el derecho a la prestación a cargo de Aldeasa, ésta dejará de abonar la diferencia antes citada.

No se apreciará falta de convivencia en los casos de separación transitoria y ocasional por razón de trabajo, imposibilidad de encontrar vivienda en el nuevo puesto de destino y demás circunstancias similares.

#### Artículo 62.

Podrán causar derecho a la asignación de protección familiar, el esposo incapacitado para el trabajo, que conviva con la beneficiaria y se encuentre a su cargo.

Se entenderá por incapacidad para el trabajo la de carácter permanente y absoluta, inhabilitado por completo para toda profesión u oficio.

Se considerará que el marido no se encuentra a cargo de la esposa, cuando sea receptor de prestaciones periódicas de la Seguridad Social, gozando en tal caso del derecho de reducción o minoración regulado en el artículo anterior.

#### Artículo 63.

Causarán derecho a la asignación los hijos, de cualesquiera de los cónyuges, menores de veintitrés años, que convivan con el beneficiario y dependan económicamente de él. En el supuesto de que los hijos no convivan con el beneficiario, éste deberá acreditar que están a su cargo; se entenderá en todo caso que concurre esta circunstancia cuando la falta de convivencia esté motivada por razón de estudios.

Los hijos mayores de veintitrés años tendrán derecho a la asignación familiar, si están incapacitados para el trabajo y a cargo del beneficiario, se entenderá por incapacidad para el trabajo de los hijos, la definida en el artículo anterior, ejercitando la reducción o minoración regulada en el artículo 63, si tuvieran derecho a prestaciones económicas en la Seguridad Social en razón a su incapacidad.

El hecho de que los hijos menores de veintitrés años trabajen por cuenta propia o ajena, no impedirá que puedan considerarse como hijos a cargo del beneficiario, siempre que dicho trabajo tenga carácter esporádico o eventual, pero aquellos que perciban un sueldo o estén afiliados a la Seguridad Social, no causarán derecho a la asignación por ayuda familiar.

#### Artículo 64.

El personal con esposa e hijos que tengan derecho a la asignación familiar, deberá comunicar a la Dirección de Recursos Humanos, en tiempo oportuno, cualquier circunstancia familiar de la cual dependa la adquisición o pérdida del derecho a la asignación, adjuntando en su caso fotocopia del libro de familia o en su defecto certificación del registro civil de la inscripción correspondiente, declaración jurada, etc.

Independientemente de esa comunicación deberán realizar la Declaración anual de Situación Familiar.

#### Artículo 65. *Becas.*

Causarán derecho a la prestación en concepto de beca por estudios, los hijos mayores de un año, y menores de veintitrés, de todo el personal de la empresa con más de doce meses de antigüedad, siempre en proporción a su jornada de trabajo y tiempo trabajado en cada año académico.

La cantidad a percibir por cada hijo será de 28.847 pesetas anuales, que se abonará en su totalidad en el mes de septiembre de cada año. Esta cantidad se incrementará en un 25 por 100 en los casos de familia numerosa de primera categoría, en un 50 por 100 para las de la segunda, y en un 75 por 100 para las de honor.

En la misma forma, los trabajadores que deseen cursar estudios oficiales, tendrán derecho a percibir una beca en la cuantía fijada en el presente artículo, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- Los estudios deberán guardar relación con su trabajo en la empresa y redundar en una mejor formación profesional del trabajador.
- El trabajador deberá justificar el aprovechamiento de los estudios, entendiéndose que esta condición se cumple cuando al finalizar el curso, puede acceder al curso superior.
- Los cursos deberán ser impartidos en centros oficiales de enseñanza y en horarios compatibles con la asistencia al trabajo.
- La asignación fijada por este concepto no podrá superar la cantidad global de 1.000.000 de pesetas durante el período de vigencia del presente Convenio.

e) Las becas serán concedidas por una Comisión Mixta formada por dos personas por parte de la empresa y otras dos por parte del Comité Intercentros.

El personal que en el momento del pago del importe de la beca por estudios no haya completado el año de servicio, percibirá la parte proporcional a los meses que corresponda.

Durante los meses de julio y agosto, el personal con derecho a esta prestación entregará al Jefe del centro de trabajo, documentación fehaciente referida a los propios trabajadores o a sus hijos con edades comprendidas entre cuatro y veintitrés años, de haber realizado estudios en centros de enseñanza oficial o privada, para estos últimos, en el curso a que se refiere la beca en relación con el año académico precedente.

#### Artículo 66. *Condiciones excepcionales.*

Podrá solicitarse, excepcionalmente, la prestación por beca de estudios, cuando el hijo hubiese superado la edad de veintitrés años sin pasar de veinticinco o siendo menor de esa edad, cuando realice estudios que no puedan efectuarse en centros oficiales o privados reconocidos, siempre que los mismos abarquen el año escolar completo.

La petición se efectuará en el impreso que le será facilitado por la Dirección de Recursos Humanos, adjuntando al mismo todos los recibos satisfechos en el curso escolar. Esta solicitud, debidamente cumplimentada en todos sus apartados, deberá entregarse al Jefe de centro de trabajo, dentro del plazo de admisión de certificados de matrícula. La concesión de la beca, en este caso, será discrecional.

#### Artículo 67. *Personal con capacidad disminuida.*

Con el fin de mantener en el trabajo y evitar la baja en la empresa; al trabajador que, por sus deficiencias físicas o psíquicas, no se halle en situación de dar rendimiento normal en su puesto de trabajo, extremo éste que se acreditará mediante certificado del facultativo que corresponda, la empresa procurará destinarlo a trabajos adecuados a sus condiciones, encuadrándolo al efecto en el puesto conveniente si existe disponible.

#### Artículo 68. *Seguro de accidentes.*

La empresa tendrá suscrito un Seguro de Accidentes para todos los trabajadores, determinando para cada uno de ellos, indemnizaciones de 5.000.000 de pesetas en caso de muerte o invalidez.

## CAPITULO XII

### Otras disposiciones

#### Artículo 69. *Cláusula de garantía.*

En el supuesto de que se produzca la extinción de un contrato de trabajo de carácter fijo y fijo discontinuo, de un trabajador que como consecuencia de la aplicación de convenios anteriores tuviera consolidado un salario superior al mínimo garantizado fijado en este Convenio Colectivo, la empresa se obligará a sustituir el referido contrato de trabajo por otro con idéntico nivel salarial al del trabajador sustituido.

Se excepcionan de la aplicación de lo establecido en el apartado anterior los supuestos de extinción de contrato por fallecimiento, jubilación e invalidez en cualquier grado.

Podrán establecerse pactos individuales mediante los cuales los trabajadores sujetos a la estructura salarial establecida en anteriores convenios se incorporen a la nueva estructura salarial fijada en el presente, siempre que con carácter previo se pacte con el Comité de empresa las condiciones generales que habrán de regir tales pactos individuales, que deberán estar basados en la voluntariedad, la no discriminación y el respeto a la libertad y autonomía de la voluntad de las partes.

#### Artículo 70. *Contratación indefinida.*

La empresa se compromete a que 21 trabajadores de aquellos que a la fecha de la firma del Convenio están vinculados a la misma mediante un contrato de carácter temporal con una duración superior a treinta meses, una vez haya sido agotado su plazo de duración temporal serán contratados en las vacantes de contratos fijos que hubiera en la empresa en el plazo máximo de tres meses desde el vencimiento de sus contratos y las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo en la fecha en que se produzca la contratación de carácter indefinido.

Igualmente se compromete a que un total de 45 trabajadores de aquellos que hubieran estado vinculados a la empresa por contratos superiores a seis meses, sean contratados con carácter fijo en idénticas condiciones que las establecidas en el párrafo anterior.

## Tablas salariales 1994

Grupo profesional	Total mes	Pagas extras * 4	Total anual
II	137.500	137.500	2.200.000
III	112.500	112.500	1.800.000
IV	85.313	85.313	1.365.000
V	75.000	75.000	1.200.000

Otros conceptos:

Ayuda familiar: 3.634 pesetas.

Becas de estudio: 28.847 pesetas.

Dietas:

Superior a 24 horas	España	Extranjero
Grupo II .....	5.566	9.765
Grupos III, IV y V .....	4.174	4.545
Inferior a 24 horas	Dos comidas	Una comida
Grupo II .....	5.566	3.340
Grupos III, IV y V .....	4.174	2.505

Kilometraje: 29,48 pesetas por kilómetro.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**26779** *RESOLUCION de 11 de noviembre de 1994, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se modifica la de 13 de septiembre de 1994, por la que se conceden nuevos títulos de productores de semillas y se anula la concesión del título de Productor de Semillas a distintas entidades.*

Advertida omisión en el texto de la Resolución de referencia, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 231, de fecha 27 de septiembre de 1994, página 29788, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En el punto diecinueve, donde dice: «Se concede el título de Productor Multiplicador de Semilla de Leguminosas de Grano a doña Josefa Casquete de Prado Jaraquemada, de Azuaga (Badajoz)», debe decir: «Se concede el título de Productor Multiplicador de Semilla de Leguminosas de Grano, con carácter provisional y por un período de cuatro años, a doña Josefa Casquete de Prado Jaraquemada, de Azuaga (Badajoz)».

Madrid, 11 de noviembre de 1994.—El Director general, Francisco Daniel Trueba Herranz.

**26780** *ORDEN de 24 de octubre de 1994 por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 132/92, interpuesto por «Vicente Gandía Pla, Sociedad Anónima».*

Habiéndose dictado por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con fecha 9 de mayo de 1994, sentencia firme en el recurso contencioso-administrativo número 132/92, promovido por «Vicente Gandía Pla, Sociedad Anónima», sobre restituciones a la exportación de vino de mesa; sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que debemos desestimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Procuradora señora Sánchez Rodríguez, en nombre y representación de la entidad «Vicente Gandía Pla, Sociedad Anónima», contra la resolución dictada por el ilustrísimo señor Director general del Servicio Nacional de Productos Agrarios de 26 de abril de 1991, confirmada en alzada por resolución dictada por el excelentísimo señor Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación con fecha 16 de enero de 1992. Sin costas.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la precitada sentencia.

Madrid, 24 de octubre de 1994.—P. D. (Orden de 30 de julio de 1990), el Director general de Servicios, Francisco Javier Velázquez López.

Ilmos. Sres. Subsecretario del Departamento y Director general del SENPA.

## MINISTERIO DE CULTURA

**26781** *RESOLUCION de 28 de octubre de 1994, de la Subsecretaría, por la que se conceden ayudas para la formación de profesionales de países iberoamericanos en los distintos ámbitos relacionados con la cultura, y para asistencia técnica a instituciones culturales iberoamericanas, correspondientes al año 1994.*

La Orden de 7 de julio de 1994 («Boletín Oficial del Estado» número 164, de 11 de julio) regula la concesión de ayudas para la formación, asistencia técnica y proyectos de desarrollo cultural en Iberoamérica. Por Resoluciones de 12 de julio de 1994 («Boletín Oficial del Estado» número 174, del 22), ambas de esta Subsecretaría, se convocan las ayudas para la asistencia técnica a instituciones culturales iberoamericanas, y para la formación de profesionales de países iberoamericanos en los distintos ámbitos relacionados con la cultura, correspondientes al año 1994;

Vistas las solicitudes presentadas por las personas y entidades que han concurrido a ambas convocatorias, y subsanadas las faltas y acompañados los documentos preceptivos, previo requerimiento, de conformidad con lo establecido en el punto cuarto, e), de la Orden de 7 de julio de 1994, y punto sexto de las Resoluciones de 12 de julio de 1994 citadas;

Vistos los informes y propuestas elaborados por la Comisión de Estudio y Valoración, en su reunión de 27 de octubre de 1994;

Visto el Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento del Procedimiento para la Concesión de Ayudas y Subvenciones Públicas; la Orden de 6 de febrero de 1992 («Boletín Oficial del Estado» número 45, del 21), por la que se establecen las normas reguladoras de las ayudas y subvenciones del Ministerio de Cultura y sus organismos autónomos, y la Orden de 7 de julio de 1994 y Resoluciones de 12 de julio de 1994 citadas;

Teniendo en cuenta que las solicitudes se han valorado de acuerdo con los criterios establecidos en el punto octavo de las Resoluciones de 12 de julio de 1994, y considerando la trayectoria de las entidades y organismos que avalan o presentan solicitudes de ayuda,

Esta Subsecretaría ha resuelto:

Primero.—Conceder ayudas para la formación de profesionales de países iberoamericanos en los distintos ámbitos relacionados con la cultura a las personas que se relacionan en el anexo I a la presente Resolución para la realización de las actividades que en el mismo se mencionan y en las cuantías que asimismo se señalan.

Segundo.—Conceder ayudas para la asistencia técnica a instituciones culturales iberoamericanas a las entidades y organismos que se relacionan en el anexo II a la presente Resolución para la realización de las actividades que en el mismo se mencionan y en las cuantías que asimismo se señalan.

Tercero.—Fijar las fechas de forma individualizada se indica en los anexos I y II como plazo para ejecutar las actividades objeto de ayuda.

Cuarto.—Establecer un plazo de dos meses, a contar desde las fechas que se mencionan en el punto tercero anterior para acreditar la realización de la actividad y la aplicación de los fondos percibidos.

Quinto.—Denegar el resto de las solicitudes presentadas, lo que se notificará de forma individualizada.

La presente Resolución pone fin a la vía administrativa, por lo que contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala correspondiente de la Audiencia Nacional, en el plazo de dos meses desde el día de la notificación a los interesados, previa comunicación a esta Subsecretaría.

Madrid, 28 de octubre de 1994.—P. D. (Orden de 9 de junio de 1994), el Subsecretario, Enrique Linde Paniagua.

## ANEXO I

## Ayudas para la formación de profesionales de países iberoamericanos en los distintos ámbitos relacionados con la cultura

## Ayudas con cargo a la aplicación presupuestaria 24.09.134B.226.07

Beneficiarios	País de origen	Curso o estancia	Organismo o institución que lo imparte	Importe - Pesetas	Fecha de terminación de la actividad
Ramírez, Carlos.	Chile.	Producción y gestión de espectáculos.	Centro de Tecnología del Espectáculo.	200.000	2-12-1994
Bugarín, Garardo Mario.	Uruguay.	Producción y gestión de espectáculos.	Centro de Tecnología del Espectáculo.	200.000	2-12-1994
Fronchetti, Marco Antonio.	Brasil.	Producción y gestión de espectáculos.	Centro de Tecnología del Espectáculo.	200.000	2-12-1994
Amarista, Armando José.	Venezuela.	Producción y gestión de espectáculos.	Centro de Tecnología del Espectáculo.	200.000	2-12-1994
Allain, Teo.	Perú.	Producción y gestión de espectáculos.	Centro de Tecnología del Espectáculo.	200.000	2-12-1994
Rodríguez, Rolando.	Venezuela.	Producción y gestión de espectáculos.	Centro de Tecnología del Espectáculo.	200.000	2-12-1994
Figuera, María Lourdes.	Venezuela.	Producción y gestión de espectáculos.	Centro de Tecnología del Espectáculo.	200.000	2-12-1994
Borges, Omar.	Venezuela.	Producción y gestión de espectáculos.	Centro de Tecnología del Espectáculo.	100.000	2-12-1994
Ormaechea, Concepción.	Venezuela.	Producción y gestión de espectáculos.	Centro de Tecnología del Espectáculo.	100.000	2-12-1994
Standen, Patricia.	Chile.	Producción y gestión de espectáculos.	Centro de Tecnología del Espectáculo.	200.000	2-12-1994
Martínez, Nélica Beatriz.	Argentina.	Vestuario y escenografía del siglo XVII.	Centro de Tecnología del Espectáculo.	200.000	16-12-1994
Favale, Alfredo.	Argentina.	Vestuario y escenografía del siglo XVII.	Centro de Tecnología del Espectáculo.	200.000	16-12-1994
Bartolucci, María.	México.	Vestuario y escenografía del siglo XVII.	Centro de Tecnología del Espectáculo.	200.000	16-12-1994
Sosaya, José Roberto.	Perú.	Utilización del LIEM (Laboratorio de Informática y Electrónica Musical) para un proyecto de composición.	Centro para la Difusión de la Música Contemporánea (LIEM-CDMC).	150.000	23-12-1994
Galarza, María del Pilar.	Méjico.	Perfeccionamiento en documentación teatral.	Centro de Documentación Teatral.	400.000	14- 2-1995
Alvarado, Morella.	Venezuela.	Perfeccionamiento en documentación teatral.	Centro de Documentación Teatral.	400.000	14- 2-1995
Urdaneta, José Asdrúbal.	Venezuela.	Documentación y catalogación de materiales, documentos y fondos musicales.	Centro de Documentación Musical.	400.000	14- 2-1995
Bosquet, Diego Jesús.	Argentina.	Documentación y catalogación de materiales, documentos y fondos musicales.	Centro de Documentación Musical.	400.000	14- 2-1995
Blondet, José Luis.	Venezuela.	Técnicas teatrales.	Compañía Nacional de Teatro Clásico.	300.000	14- 2-1995
Hernández, Pablo Benjamín.	Guatemala.	Aprendizaje del repertorio clásico y actual.	Compañía Nacional de Danza.	200.000	14-12-1995
García, Claudia Lucrecia.	Guatemala.	Aprendizaje del repertorio clásico y actual.	Compañía Nacional de Danza.	200.000	14-12-1995
Gattafoni, Silvia.	Argentina.	Reproducción y conservación de fondos.	Biblioteca Nacional.	250.000	30- 1-1995
Delgado, Edgar Allan.	Colombia.	Control bibliográfico.	Biblioteca Nacional.	550.000	14- 5-1995
Soto, Susana.	Argentina.	Automatización bibliotecaria. Base de datos: Ariadna.	Biblioteca Nacional.	300.000	28- 2-1995
Capote, Manuel Alberto.	Venezuela.	Tratamiento de fondos especiales.	Biblioteca Nacional.	500.000	14- 5-1995
Araújo, Leandro.	Brasil.	Tratamiento de fondos especiales (fondos antiguos).	Biblioteca Nacional.	400.000	14- 5-1995
Mújica, Marjelis.	Venezuela.	Tratamiento de fondos especiales (fotografía).	Biblioteca Nacional.	500.000	14- 5-1995
Urday, Gleny Aurelia.	Perú.	Préstamo interbibliotecario.	Biblioteca Nacional.	600.000	14- 5-1995
Jurado, Jesús Ernesto.	Venezuela.	Préstamo interbibliotecario.	Biblioteca Nacional.	600.000	14- 5-1995
Sánchez, Andrés.	Cuba.	Análisis específicos para el estudio de la obra contemporánea.	Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía. Departamento de Restauración.	400.000	14- 2-1995
Durán, Humberto.	Cuba.	Conservación-restauración de arte contemporáneo (papel).	Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía. Departamento de Restauración.	400.000	14- 2-1995
Liscano, Margarita.	Venezuela.	Conservación-restauración de arte contemporáneo (pintura).	Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía. Departamento de Restauración.	400.000	14- 2-1995
Iturrino, Jorge.	Perú.	Conservación de arte contemporáneo.	Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía. Departamento de Colecciones.	400.000	14- 2-1995
Hernández, Carmen.	Venezuela.	Documentación de arte latinoamericano del siglo XX.	Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía. Departamento de Documentación.	300.000	14- 2-1995
Bustamante, Diana.	Perú.	Sistema de comunicación en el Museo de Arte Contemporáneo.	Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía. Departamento de Comunicación.	400.000	14- 2-1995
Wisotzki, Rubén Omar.	Venezuela.	Sistema de comunicación en el Museo de Arte Contemporáneo.	Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía. Departamento de Comunicación.	400.000	14- 2-1995
Maneiro, Sara María.	Venezuela.	Obras de arte audiovisuales.	Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía. Departamento de Comunicación.	400.000	14- 2-1995
Toledo, Teresa.	Cuba.	Documentación sobre cine latinoamericano.	Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales. Fílmoteca.	900.000	14- 8-1995
Zapata, Rigoberto.	Perú.	Documentación sobre cine latinoamericano.	Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales. Fílmoteca.	550.000	14- 8-1995

Beneficiarios	País de origen	Curso o estancia	Organismo o institución que lo imparte	Importe - Pesetas	Fecha de terminación de la actividad
Atayde, Gabriel Alexis.	Venezuela.	Técnicas de preservación de materiales cinematográficos.	Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales. Filmoteca.	300.000	14- 2-1995
Palomino, Natividad.	Perú.	Programas de identidad cultural iberoamericana.	Televisión Educativa Iberoamericana.	200.000	14- 2-1995
Pardo, Carmen Cecilia.	Perú.	Programas de identidad cultural iberoamericana.	Televisión Educativa Iberoamericana.	200.000	14- 2-1995
Pérsico, María Silvia.	Argentina.	Diploma de postgrado en gestión y políticas culturales.	Universidad de Barcelona.	200.000	Junio 1995
Segura, Luz Mireya.	Colombia.	Máster en gestión y políticas culturales.	Universidad de Barcelona.	200.000	Junio 1995
Ortiz Bustamante, Jaime.	Venezuela.	Postgrado de gestión y políticas culturales.	Universidad de Barcelona.	200.000	Junio 1995
Alfonso Rodríguez, María Angeles.	Cuba.	Doctorado en musicología.	Universidad Complutense/SGAE.	300.000	Junio 1995
Bacuy Mosquera, Fausto.	Ecuador.	Máster en administración y dirección de fundaciones y otras entidades no lucrativas.	Universidad Autónoma de Madrid.	300.000	Junio 1995
<b>Reservas:</b>					
Feuerberg, Anna.	Venezuela.	Producción y gestión de espectáculos.	Centro de Tecnología del Espectáculo.	200.000	2-12-1994
Roweck, Federico.	Argentina.	Producción y gestión de espectáculos.	Centro de Tecnología del Espectáculo.	200.000	2-12-1994
Lucena, José Asdrúbal.	Venezuela.	Técnicas teatrales.	Compañía Nacional de Teatro Clásico.	300.000	14- 2-1995
<i>Ayudas con cargo a la aplicación presupuestaria 24.04.134B.432</i>					
Paredes, Silvia Rosario.	Bolivia.	Tratamiento de archivos administrativos.	Archivos Estatales.	600.000	28- 2-1995
Acevedo, Silvina María.	Argentina.	Diseño y organización de sistemas de archivos: Problemática y organización.	Archivos Estatales.	450.000	30- 1-1995
Contreras, Milagros.	Venezuela.	Informatización de archivos.	Archivos Estatales.	300.000	20-12-1995
Borja, Ruth Elena.	Perú.	Normalización de la descripción.	Archivos Estatales.	375.000	20-12-1995
Arranz, Cristina Leonor.	Argentina.	Catalogación de planimetría sobre monumentos y conjuntos iberoamericanos de origen español en los archivos españoles.	Museos Estatales.	600.000	28- 2-1995
Alva, Florentino Gerardo.	Perú.	Catalogación de planimetría sobre monumentos y conjuntos iberoamericanos de origen español en los archivos españoles.	Museos Estatales.	600.000	28- 2-1995
Morales, Marianela Patricia.	Venezuela.	Formación en arquitectura de museos en España.	Museos Estatales.	600.000	28- 2-1995
Granado, Elayne.	Brasil.	Tejidos.	Instituto de Conservación y Restauración de Bienes Culturales.	700.000	30- 5-1995
Tarditi, Adelina Matilde.	Argentina.	Pintura de caballete.	Instituto de Conservación y Restauración de Bienes Culturales.	900.000	30- 5-1995
Soria, Miguel Angel.	Argentina.	Pintura de caballete.	Instituto de Conservación y Restauración de Bienes Culturales.	900.000	30- 5-1995
Espinosa, Silvana Laura.	Argentina.	Restauración arqueológica.	Instituto de Conservación y Restauración de Bienes Culturales.	900.000	30- 5-1995
Carrillo, Dante Edwin.	Perú.	Restauración arqueológica.	Instituto de Conservación y Restauración de Bienes Culturales.	900.000	30- 5-1995

## ANEXO II

## Ayudas para la asistencia técnica a instituciones culturales iberoamericanas

Ayudas con cargo a la aplicación presupuestaria 24.09.134B.226

Organismo o institución beneficiario	País	Proyecto	Importe - Pesetas	Terminación
Asociación para elaboración del Corpus lingüístico de referencia de la lengua española contemporánea.	Argentina.	Elaboración de programa de digitación de textos.	500.000	30-6-1995
Asociación para el Desarrollo y la Acción Social Solid.	Chile.	Centro de Información Cultural.	500.000	30-6-1995
Universidad «José Cecilio del Valle».	Honduras.	Formación bibliotecaria.	500.000	30-6-1995
Compañía del Ballet Nacional y elevación del nivel técnico.	Perú.	Enriquecimiento del repertorio de la compañía.	500.000	30-6-1995
Facultad de Ciencias de la Comunicación (Universidad de Lima).	Perú.	Seminario del centenario.	500.000	30-6-1995

Organismo o institución beneficiario	País	Proyecto	Importe Pesetas	Terminación
Archivo Histórico del Estado de Mérida.	Venezuela.	Formación de recursos humanos. Informatización.	500.000	30-6-1995
Fundación Museo de Barquisimeto.	Venezuela.	Estudio mercado; abrir museo a la gente.	500.000	30-6-1995

## BANCO DE ESPAÑA

**26782** RESOLUCION de 30 de noviembre de 1994, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios de divisas que el Banco de España aplicará a las operaciones ordinarias que realice por su propia cuenta el día 30 de noviembre de 1994, y que tendrán la consideración de cotizaciones oficiales, a efectos de la aplicación de la normativa vigente que haga referencia a las mismas.

Divisas	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA .....	130,916	131,178
1 ECU .....	158,998	159,316
1 marco alemán .....	83,333	83,499
1 franco francés .....	24,298	24,346
1 libra esterlina .....	204,687	205,097
100 liras italianas .....	8,091	8,107
100 francos belgas y luxemburgueses .....	405,281	406,093
1 florín holandés .....	74,423	74,571
1 corona danesa .....	21,275	21,317
1 libra irlandesa .....	200,917	201,319
100 escudos portugueses .....	81,572	81,736
100 dracmas griegas .....	54,095	54,203
1 dólar canadiense .....	94,970	95,160
1 franco suizo .....	98,374	98,570
100 yenes japoneses .....	132,239	132,503
1 corona sueca .....	17,306	17,340
1 corona noruega .....	19,141	19,179
1 marco finlandés .....	26,899	26,953
1 chelín austriaco .....	11,838	11,862
1 dólar australiano .....	100,635	100,837
1 dólar neozelandés .....	82,307	82,471

Madrid, 30 de noviembre de 1994.—El Director general, Luis María Linde de Castro.

## UNIVERSIDADES

**26783** RESOLUCION de 14 de noviembre de 1994, de la Universidad de Alicante, por la que se hace público el acuerdo del Consejo de Universidades relativo al plan de estudios conducente al título de Licenciado en Derecho.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.2 del Real Decreto 1497/1987, de 27 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» de 14 de diciembre),

Este Rectorado ha resuelto ordenar la publicación del acuerdo del Consejo de Universidades, que literalmente se transcribe:

«Este Consejo de Universidades, por acuerdo de su Comisión Académica de fecha 27 de julio de 1994, ha resuelto homologar el plan de estudios objeto de este expediente.»

Alicante, 14 de noviembre de 1994.—El Rector, Andrés Pedreño Muñoz.

En suplemento aparte se publica el anexo correspondiente

**26784** RESOLUCION de 14 de noviembre de 1994, de la Universidad de Alicante, por la que se hace público el acuerdo del Consejo de Universidades relativo al plan de estudios conducente al título de Diplomado en Relaciones Laborales.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.2 del Real Decreto 1497/1987, de 27 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» de 14 de diciembre),

Este Rectorado ha resuelto ordenar la publicación del acuerdo del Consejo de Universidades, que literalmente se transcribe:

«Este Consejo de Universidades, por acuerdo de su Subcomisión de Evaluación de Ciencias Sociales y Jurídicas de fecha 7 de julio de 1994 (actuando por delegación de la Comisión Académica de fecha 28 de septiembre de 1993), ha resuelto homologar el plan de estudios objeto de este expediente.»

Alicante, 14 de noviembre de 1994.—El Rector, Andrés Pedreño Muñoz.

En suplemento aparte se publica el anexo correspondiente

**26785** RESOLUCION de 3 de octubre de 1994, de la Universidad de Barcelona, por la que se modifica la de 12 de julio de 1994, por la que se hacía público el plan de estudios de la Licenciatura en Filología Clásica de esta Universidad.

Vista la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 2 de septiembre de 1994 del plan de estudios de la Licenciatura en Filología Clásica y advertido un error en su página 27810, este Rectorado resuelve su modificación y la publicación de la corrección de errores que se indica en el siguiente anexo.

Barcelona, 3 de octubre de 1994.—El Rector, Antonio Caparrós i Benedicto.

En suplemento aparte se publica el anexo correspondiente

**26786** RESOLUCION de 3 de octubre de 1994, de la Universidad de Barcelona, por la que se modifica la de 12 de julio de 1994, por la que se hacía público el plan de estudios de la Licenciatura en Filología Alemana de esta Universidad.

Vista la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 31 de agosto de 1994 del plan de estudios de la Licenciatura en Filología Alemana y advertido un error en su página 27536, este Rectorado resuelve su modificación y la publicación de la corrección de errores que se indica en el siguiente anexo.

Barcelona, 3 de octubre de 1994.—El Rector, Antonio Caparrós i Benedicto.

En suplemento aparte se publica el anexo correspondiente